SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 27. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 15 marca 2022 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 27)

15 marca 2022 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie dokumentu „Wnioski legislacyjne *de lege ferenda* głównego inspektora pracy w zakresie prawnej ochrony pracy – analiza i rekomendacje”;

– zaopiniowanie kandydatury pani Małgorzaty Dziemińskiej na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy;

– nowe formy pracy oraz rekomendacje rozwiązań prawnych w obszarze bhp:
– stres cyfrowy – źródła narażenia, konsekwencje dla pracowników i sposoby prezencji,
– nowe formy pracy, w tym gospodarka platformowa, robotyzacja, algorytmizacja a warunki pracy i równowaga praca – życie;

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Wiktor M. Zawieska** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami, **Elżbieta Bożejewicz** prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

W posiedzeniu udział wzięła **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych Kancelarii Sejmu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Witam państwa bardzo serdecznie. Chciałbym wyjaśnić, że powodem pewnego opóźnienia była pewna akcja, którą musiałem wykonać. Otóż, od kilku dni, od czwartku w ubiegłym tygodniu pani minister Katarzyna Łażewska-Hrycko sygnalizowała intencję powołania nowego zastępcy i że odpowiedni wniosek w tej sprawie powinien wpłynąć do Rady Ochrony Pracy od pani marszałek. Oczekiwałem na ten wniosek zanim podam zmianę porządku obrad. Jeszcze wczoraj kontrolowaliśmy w Kancelarii Sejmu. Wniosek nie został wysłany. Natomiast dzisiaj przed rozpoczęciem posiedzenia otrzymałem sygnał od pani minister, że wniosek został wysłany do mnie na maila. Kilka minut temu dotarłem do tego maila.

Następne posiedzenie Rady będzie pod koniec kwietnia, czyli za półtora miesiąca. Zatem zapytam o sprzeciw, jeśli nie usłyszę sprzeciwu, zaproponuję, żebyśmy uzupełnili porządek obrad dzisiejszego posiedzenia o ten wniosek. Ale to później.

Następne posiedzenie, kwietniowe, miałoby mieć uroczysty charakter ze względu na obchody Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków i Chorób Zawodowych. Umawialiśmy się, że w marcu rozstrzygniemy, w jakiej formule zorganizujemy to posiedzenie. Są pewne znaki zapytania. Choć pojawiły się pewne nadzieje, że można będzie to posiedzenie zorganizować w tradycyjny sposób w sali kolumnowej. Będę jeszcze o tym mówił.

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Stwierdzam kworum. Witam panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, pana prof. Wiktora Marka Zawieskę – dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony

Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami, panią Joannę Jurewicz – z Instytutu Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi, panią Elżbietę Bożejewicz – prezesa Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie dokumentu „Wnioski legislacyjne *de lege ferenda* głównego inspektora pracy w zakresie prawnej ochrony pracy – analiza i rekomendacje". Jeśli chodzi o pkt 2, to wyjaśniam, że dzisiaj wpłynął do mnie wniosek pani marszałek Sejmu o zaopiniowanie zgłoszonej przez panią minister Katarzyny Łażewską-Hrycko kandydatury pani Małgorzaty Dziemińskiej na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy. Zapytam państwa o zgodę na wprowadzenie tego punktu. Pkt 3 – Nowe formy pracy oraz rekomendacje rozwiązań prawnych w obszarze bhp: stres cyfrowy – źródła narażenia, konsekwencje dla pracowników i sposoby prezencji, nowe formy pracy, w tym: gospodarka platformowa, robotyzacja, algorytmizacja, a warunki pracy i równowaga praca – życie. Pkt 4 – sprawy bieżące.

Czy jest sprzeciw wobec uzupełnienia porządku dziennego o punkt – zaopiniowanie kandydatury pani Małgorzaty Dziemińskiej? Przypominam, że jeżeli nie będzie zgody na dodanie tego punktu, to sprawę odkładamy na następne posiedzenie, które odbędzie się za półtrora miesiąca. Nie widzę zgłoszeń.

Uznaję, że Rada wyraziła zgodę na uzupełnienie porządku dziennego.

Kto jest za przyjęciem porządku dziennego? (26) Kto jest przeciw? (2) Kto się wstrzymał? (0).

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Pani minister, proszę.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Chciałabym podziękować za wyrażenie zgody na uzupełnienie porządku dziennego. Jeżeli będzie taka wola z państwa strony, to pani Małgorzata Dziemińska będzie mogła sama siebie zaprezentować.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To w drugim punkcie.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie dokumentu „Wnioski legislacyjne *de lege ferenda* głównego inspektora pracy w zakresie prawnej ochrony pracy – analiza i rekomendacje."

Bardzo proszę panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Oto proponowane brzmienie projektu stanowiska: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 15 lutego 2022 r. zapoznała się z materiałem dotyczącym wniosków legislacyjnych *de lege ferenda,* opracowanym przez Państwową Inspekcję Pracy. Materiał został przedstawiony przez Panią Katarzynę Łażewską-Hrycko – głównego inspektora pracy.

Opracowany dokument zawiera rekomendacje *de lege ferenda* w zakresie prawnej ochrony pracy sformułowane na podstawie wniosków z kontroli przestrzegania prawa w zatrudnieniu i innych czynności, dokonywanych zgodnie z ustawowymi zadaniami Państwowej Inspekcji Pracy. Rekomendacje dotyczą zarówno ustaw jak i aktów prawnych podustawowych, wydawanych przez odpowiednich ministrów. W poniższym stanowisku zaprezentowano ocenę rekomendacji głównego inspektora pracy, poczynioną na gruncie przepisów prawa. Rada odnosi się z aprobatą do zdecydowanej większości wniosków legislacyjnych głównego inspektora pracy.

Przedstawione wnioski dotyczą 3 grup przepisów prawa pracy tj:

I. Bezpieczeństwa i higieny pracy,

II. Prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia,

III. Uregulowań prawa pracy do podjęcia przez Radę Dialogu Społecznego.

I. Wnioski odnoszące się do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

Poprawę stanu prawa w tej dziedzinie należy uznać za sprawę pilną, ponieważ ma ona bezpośredni wpływ na ochronę życia i zdrowia pracowników. Dotyczy to przede wszystkim:

1) uregulowania sposobu realizacji prac przez osoby młodociane podczas ich przygotowania zawodowego, kiedy narażeni są na szkodliwe dla zdrowia działanie czynników chemicznych i pyłów o działaniu rakotwórczym i mutagennym. Potrzebę takiego uregulowania zgłaszali pracodawcy, a zainteresowani nim są także przedstawiciele pracowników. Projekt stosownej nowelizacji rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. został przekazany przez CIOP-PIB do ministra właściwego ds. pracy w październiku 2021 r.,

2) nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz. U. Nr 138 poz. 931), która powinna bezwzględnie wyeliminować „intuicyjne" ocenianie poziomu bezpieczeństwa przeciwwybuchowego. Oceny ryzyka wybuchu i miejsca, w którym może do niego dojść, powinna dokonywać osoba o niezbędnych kompetencjach, a odpowiedzialność za skuteczne zapobieganie wybuchowi spoczywa na pracodawcy,

3) niezbędne jest wprowadzenie uzasadnionych postępem technicznym zmian w rozporządzeniu Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz. U. poz. 2147). Zmiany te powinny między innymi, wprowadzić konieczność jednoznacznego potwierdzania kompetencji operatora oraz ograniczać wymiar jego czasu pracy w celu ograniczenia ryzyka wypadków spowodowanych przeciążeniem percepcyjnym i związanym z tym zmęczeniem,

4) niezbędna jest nowelizacja rozporządzenia Ministrów Komunikacji oraz Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 10 lipca 1977 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych (Dz. U. Nr 7, poz. 30). Rozporządzenie to jest w znacznej części nieaktualne ze względu na postęp techniczny oraz uregulowanie szeregu kwestii w innych przepisach. Należy natomiast pozostawić przepisy związane z nowymi technologiami nawet wtedy kiedy są one rzadziej stosowane,

5) niezbędne jest wprowadzenie wymagania przeglądu oceny ryzyka lub powtórnego jej przeprowadzenia po wystąpieniu wypadku przy pracy (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.),

6) niezbędne jest wprowadzenie przepisów określających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach żeglugi śródlądowe i w obiektach zanurzalnych,

7) niezbędne jest zdefiniowanie pojęć dotyczących: „kontaktu", „narażenia" i „osoby narażonej" w środowisku pracy, gdzie występują substancje, mieszaniny, czynniki oraz procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Należy ustanowić jedną instytucję prowadzącą centralny rejestr tych danych, zapewniającą organom nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjom naukowym, służbom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz medycyny pracy bezpłatne korzystanie z nich,

8) odnośnie do zatrudnienia osób z orzeczeniem o niepełnosprawności należy kierować je na kontrolne badanie lekarza medycyny pracy celem określenia właściwych dla danej osoby warunków pracy oraz czasu jej wykonywania.

II. Wnioski dotyczące prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia

Rada uważa za trafną część rekomendacji Inspekcji Pracy w wyżej wymienionym obszarze, które wymagają interwencji ustawodawcy. Dotyczy to:

1) postulatu zmiany przepisów regulujących udzielanie informacji przez ZUS na wniosek Inspekcji Pracy w celu wsparcia działań podejmowanych w interesie pracownika,

2) wzmocnienia ochrony prawnej cudzoziemców zatrudnianych w Polsce. Przepisy prawa regulujące ich zatrudnienie są często nieprzestrzegane przez pracodawców. Praca cudzoziemców staje się w konsekwencji z jednej strony przedmiotem wyzysku przez pracodawców, którzy ich zatrudniają, a z drugiej strony pracownicy cudzoziemcy też na tej praktyce „korzystają" unikając wypełniania obowiązków ciążących na pracownikach zatrudnionych legalnie,

3) objęcie obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemców, którzy wykonują powtarzające się świadczenia niepieniężne na rzecz spółek z ograniczoną odpowie-

dzialnością oraz spółek akcyjnych na podstawie art. 176 lub 356 Kodeksu spółek handlowych (art. 2 ust. 1 pkt 40 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1100 ze zm.),

4) wprowadzenie obowiązku składania oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP oraz zawiadomienia o zmianie informacji zawartych w wyżej wymienionym oświadczeniu wyłącznie w postaci elektronicznej, za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w dziale III ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (art. 24 ust.6 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1140),

5) uregulowanie w przepisach Kodeksu pracy możliwości dokonywania zmian w treści rozkładów czasu pracy, wprowadzenia terminu informowania o nich pracowników, jak również wskazanie warunków dokonywania zmian oraz zasad przechowywania rozkładów czasu pracy pracowników (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy tj. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.),

6) zawarcia umowy cywilnoprawnej podlegającej unormowaniom o minimalnej stawce godzinowej w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy, ustalenie terminu i zasad wypłaty wynagrodzenia wynikającego z umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług, wprowadzenie sankcji wykroczeniowej za niedopełnienie obowiązku przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin na wykonanie zlecenia lub świadczenia usług przez trzy lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne, uregulowanie sankcji za niewypłacenie minimalnej stawki godzinowej (ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę tj. Dz. U. z 2020 r., poz. 2207),

7) rozważenia zmian legislacyjnych polegających na określeniu terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w razie rozwiązania umowy o pracę, zdefiniowaniu pojęcia „normalnego wynagrodzenia” w aspekcie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, rekompensowania pracy wykonywanej w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy poprzez wprowadzenie możliwości wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w przypadku gdy nie ma możliwości oddania pracownikowi dnia wolnego w innym terminie (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy),

8) instytucja „domniemania stosunku pracy” nie jest znana w prawie polskim, jednak ze względu na przewidywanie takich rozwiązań w prawodawstwie Unii Europejskiej dotyczących gospodarki platformowej należy podjąć działania zmierzające do przyjęcia rozwiązań wprowadzających to pojęcie. Prawne domniemanie stosunku pracy w przypadku wykonywania pracy platformowej przewidziane jest zarówno w rezolucji Parlamentu Europejskiego na ten temat, jak też w projekcie dyrektywy dotyczącej tej formy wykonywania pracy,

9) w świetle prawa nie znajduje uzasadnienia proponowane przeniesienie odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie z generalnego wykonawcy na inwestora lub na wprowadzenie nowego pojęcia „organizatora”,

10) na rozważenie zasługuje zgłoszony przez Państwową Inspekcję Pracy postulat podniesienia górnej granicy grzywny nakładany przez inspektora pracy z 2000 zł do 5000 zł. Wysokość obecnie stosowanej grzywny nie była aktualizowana od wielu lat.

III. Inne uregulowania prawa pracy

Ze względu na duże różnice w odbiorze niektórych wniosków sformułowanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz przez strony stosunku pracy do rozważenia jest ich dyskusja w ramach Rady Dialogu Społecznego. Dotyczy to:

1) stałego upoważnienia dla inspektora pracy na przeprowadzania kontroli. Taki charakter upoważnienia do kontroli wynika z ratyfikowanej Konwencji nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wobec obecnych utrudnień w przeprowadzeniu kontroli przez inspektora pracy, a z drugiej strony dużej rezerwy wykazywanej przez pracodawców w stosunku do tego rozwiązania, do rozważenia byłoby w pierwszej kolejności wprowadzenie stałego upoważnienia do kontroli dla inspektorów o najwyższych kwalifikacjach,

2) zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego po 3 dniach zatrudnienia zamiast po 7 dniach. Natychmiastowe zgłoszenie rodzi praktyczne problemy zarówno dla pracodawcy jak i dla ZUS. Celowe byłoby poddanie tego postulatu do dyskusji zainteresowanych stron,

3) regulowane ustawowo (od 2016 r.) warunki pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług powinny być poddane dyskusji w odniesieniu do wymagań odpowiednich dyrektyw Unii Europejskiej,

4) zgłoszone przez Państwową Inspekcję Pracy bezprawne praktyki pracodawców, polegające na obchodzeniu dopuszczalnego czasu pracy osób z niepełnosprawnościami wymagają pogłębionej analizy,

5) wniosek Państwowej Inspekcji Pracy dotyczący uregulowania czasu pracy lekarzy i personelu medycznego wymaga dyskusji stron stosunku pracy w celu zapewnienia bezpieczeństwa i należytej ochrony zdrowia zarówno pacjentów, jak i personelu medycznego.

W stanowisku Rady Ochrony Pracy oprócz dokumentu „Wnioski legislacyjne *de lege ferenda* głównego inspektora pracy w zakresie prawnej ochrony pracy – analiza i rekomendacje" brano pod uwagę dyskusję na posiedzeniu plenarnym Rady Ochrony Pracy oraz na poszerzonym prezydium ROP, a także:

1. Opinię prof. Michała Seweryńskiego (senatora RP),
2. Opinię Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (dyrektor dr hab. inż. Wiktor Marek Zawieska),
3. Uwagi przedstawione przez BCC (wiceprezes Zbigniew Żurek).

Rada, formułując stanowisko odnośnie do wniosków legislacyjnych *de lege ferenda*, wnioskowanych przez głównego inspektora pracy, przekłada je stosownym komisjom Sejmu i Senatu oraz właściwym ministrom".

Proponujemy przesłać stanowisko do wiadomości: marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia, reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników.

Do realizacji: I. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odnośnie do wniosków o następujących numerach:

Wniosek 1 – minister rodziny i polityki społecznej,
Wniosek 2 – minister rozwoju i technologii,
Wniosek 3 – minister rozwoju i technologii,
Wniosek 4 – minister infrastruktury,
Wniosek 5 – minister rodziny i polityki społecznej,
Wniosek 6 – minister gospodarki morskiej i żeglugi śródlądowej,
Wniosek 7 – minister zdrowia,
Wniosek 8 – minister zdrowia, pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych

II. w zakresie prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia odnośnie do wniosków o następujących numerach:

Wniosek 1 – minister rodziny i polityki społecznej,
Wnioski 2 – 8 i 10 – minister rodziny i polityki społecznej,
Wniosek 9 – minister infrastruktury.

III. inne uregulowania prawa pracy (po uzyskaniu stanowiska Rady Dialogu Społecznego) odnośnie do wniosków o następujących numerach:

Wnioski 1–3 – minister rodziny i polityki społecznej,
Wniosek 4 – minister rodziny i polityki społecznej, pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych,
Wniosek 5 – minister zdrowia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Muszę podkreślić, że pani prof. Koradecka jest jednym z istotnych współtwórców projektu stanowiska. Zatem przy okazji kieruję na jej ręce podziękowania. Wyrazy podziękowania kieruję też do prof. Seweryńskiego – głównego pomysłodawcy tego tematu na posiedzeniu Rady, prof. Zawieski oraz

przewodniczącego Żurka. Dziękuję wszystkim osobom, które przyczyniły się do powstania tego bardzo obszernego i ważnego dokumentu.

Czy ktoś z państwa zgłasza uwagi? Nie widzę.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w proponowanym brzmieniu? (23) Kto jest przeciw? (1) Kto wstrzymał się od głosu? (4).

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie dokumentu „Wnioski legislacyjne *de lege ferenda* głównego inspektora pracy w zakresie prawnej ochrony pracy – analiza i rekomendacje."

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego. Na wniosek głównego inspektora pracy pani marszałek zwróciła się do Rady Ochrony Pracy o zaopiniowanie kandydatury pani Małgorzaty Dziemińskiej na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy.

Proszę panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko o przedstawienie wniosku.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Pani Małgorzata Dziemińska ukończyła Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego uzyskując tytuł mgr prawa w 1998 r. W 2006 r. skończyła studia podyplomowe w zakresie zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem w miejscu pracy, co sprawia, że posiada znajomość zarówno zagadnień prawniczych, jak i technicznych związanych z ergonomią oraz bezpieczeństwem i higieną pracy.

Legitymuje się prawie 26-letnim stażem pracy, w tym w Państwowej Inspekcji Pracy pracuje od ponad 23 lat. W 1998 r. została zatrudniona w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie. Po ukończeniu kursu inspektorskiego w 2001 r. wykonywała czynności kontrolno-nadzorcze w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach różnych branż zarówno w obszarze prawnej ochrony pracy, jak i bhp. Pracowała na stanowiskach: inspektora pracy, starszego inspektora pracy oraz nadinspektora pracy zarządzającego zespołem pracowników. Była odpowiedzialna za wdrażanie nowych obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących m.in. legalności zatrudnienia oraz zatrudnienia cudzoziemców. Współpracowała również z zakładowymi organizacjami związków zawodowych.

W maju 2009 r. została zatrudniona w Głównym Inspektoracie Pracy na stanowisku głównego specjalisty w Departamencie Prawnym, gdzie pracuje do dziś.

Wyróżniająca postawa pracownicza, sumienność, profesjonalizm i doświadczenie zawodowe zdecydowały, że pani Małgorzacie Dziemińskiej powierzano najważniejsze i najbardziej odpowiedzialne zadania reprezentowania urzędu w pracach komisji i podkomisji sejmowych i senackich. Brała również udział w pracach Rady Dialogu Społecznego. Współpracowała z partnerami społecznymi, z organizacjami pracodawców. Uczestniczyła w procesach legislacyjnych. Przygotowywała materiały na posiedzenia Komisji do spraw Kontroli Państwowej oraz Rady Ochrony Pracy. Ponadto organizowała szkolenia dla inspektorów pracy oraz uczestniczyła w pracach zespołu ds. zamówień publicznych.

Otwartość, umiejętność kształtowania relacji ze współpracownikami i przełożonymi oraz wysoka kultura osobista – to cechy, które pozwoliły pani Małgorzacie Dziemińskiej na współpracę z przedstawicielami ministerstw i urzędów centralnych, w szczególności Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego, Urzędu Lotnictwa Cywilnego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Komisji Nadzoru Finansowego.

Aktywnie uczestniczyła we wdrażaniu nowych kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy związanych z wejściem w życie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

Panią Małgorzatę Dziemińska cechuje duże zaangażowanie w realizację bieżących zadań oraz poczucie odpowiedzialności wynikające z zatrudnienia w służbie publicznej. Dba o prestiż i wizerunek urzędu. Jej doświadczenie zawodowe, wiedza merytoryczna, zaangażowanie w realizację misji i celów Państwowej Inspekcji Pracy oraz umiejętności interpersonalne dają pewność właściwego wykonywania funkcji zastępcy głównego inspektora pracy.

Tyle z mojej strony, jeżeli chodzi o charakterystykę. Natomiast pani Małgorzata Dziemińska jest z nami. Jeżeli członkowie Rady będą mieli pytania do kandydatki, to jest do państwa dyspozycji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za prezentację kandydatki.

Czy ktoś z państwa ma pytania do pani minister lub kandydatki na jej zastępcę? Nie widzę zgłoszeń.

Pan prof. Danuta Koradecka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Miałabym pytanie do pani minister: jaki zakres działania przewiduje pani minister dla nowego – dobrze przygotowanego i wykształconego – zastępcy?

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Podział, który proponujemy, zgodnie ze schematem organizacyjnym i strukturą Państwowej Inspekcji Pracy, będzie dotyczył zadań głównie o charakterze związanym z organizacją pracy urzędu. Będzie to zastępca ds. organizacyjnych. Będzie miał pod swoim bezpośrednim zarządem kwestie wewnętrzne związane z organizacją pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy za to wyjaśnienie.

Czy macie państwo jeszcze pytania? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za pozytywnym zaopiniowaniem kandydatury pani Małgorzaty Dziemińskiej na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy? (15) Kto jest przeciw? (7) Kto wstrzymał się od głosu? (7)

Stwierdzam, że Rada pozytywnie zaopiniowała kandydaturę pani Małgorzaty Dziemińskiej na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy. Gratulujemy.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego – nowe formy pracy oraz rekomendacje rozwiązań prawnych w obszarze bhp.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dr hab. inż. Wiktor M. Zawieska:

Proponuję – ponieważ pkt 3 koncentruje się na nowych formach pracy – żebyście państwo zechcieli kolejno wysłuchać trzech prezentacji: pani mgr Zofii Mockałło z Zakładu Ergonomii CIOP-PIB, następnie pani dr Anny Skład z Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy i pana dr Jarosława Jankowskiego z Zakładu Techniki Bezpieczeństwa. To będą trzy części jednego wspólnego dużego tematu tylko w różnych aspektach związanych z oddziaływaniem i wpływem nowych form pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Proszę o zabranie głosu panią mgr Zofię Mockałło z Zakładu Ergonomii CIOP-PIB.

Pracownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB mgr Zofia Mockałło:

Chciałam przedstawić wyniki badań prowadzonych w Instytucie, w Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy, dotyczących nowych form pracy, ich związków z psychospołecznymi warunkami pracy i dobrostanem osób pracujących. Tytułem krótkiego wstępu chciałam przywołać koncepcję nowych form pracy opracowaną przez Fundację Eurofound, która zajmuje się badaniem warunków pracy w Europie. Według tej fundacji nowe formy pracy to ogólne określenie bardziej zróżnicowanych form zatrudnienia, które pojawiły się bądź zyskały na znaczeniu po 2000 r. Nowe formy pracy charakteryzują się zmieniającymi się modelami pracy, stosunkami umownymi, zmiennym miejscem wykonywania pracy, czasem trwania i harmonogramem pracy, zwiększonym wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) lub kombinacją tych czynników.

Rodzaje nowych form pracy, wyłonione przez Fundację Eurofound to: praca zdalna z wykorzystaniem technologii ICT (*ICT – based mobile work*), dzielenie się pracownikiem *(Empployee sharing),* dzielenie się stanowiskiem pracy *(Job sharing)*, zarządzanie tymczasowe *(Interim management)*, praca dorywcza *(Casual work)*, zatrudnienie w chmurze

(Crowd employment), zatrudnienie oparte na współpracy (*Collaborative employment)*, praca freelancera *(Freelancer work)* określana niekiedy jako praca portfelowa, praca platformowa *(Platform work)*.

Nowe formy pracy, mimo że różnią się od siebie, to mają pewne cechy wspólne, które powodują korzystne bądź niekorzystne zmiany w psychospołecznych warunkach w pracy, które następnie oddziałują na dobrostan osób pracujących.

Korzystne zmiany w warunkach pracy dotyczą wysokiej elastyczności pracy, autonomii osób pracujących, możliwości rozwoju umiejętności zawodowych i wykorzystywania różnych swoich umiejętności w pracy, możliwości zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym, życiem prywatnym. Korzystne warunki pracy mogą wiązać się z większym zadowoleniem z pracy, z poczuciem samorealizacji i zaangażowania w pracę.

Natomiast niekorzystne aspekty nowych form pracy mogą dotyczyć takich warunków, jak wysoka intensyfikacja pracy, długie, ograniczone bądź nieprzewidywalne godziny pracy, problem z pozyskaniem wsparcia społecznego, wysoka niepewność pracy, zaburzenia równowagi między pracą a życiem prywatnym, ponadto nieergonomiczne warunki pracy, brak dostępu do szkoleń i narzędzi HR. Niekorzystne warunki pracy mogą wiązać się negatywnie z dobrostanem pracowników, zwiększając poziom stresu związanego z pracą, obniżając zadowolenie z pracy i stanowiąc zagrożenie dla zdrowia psychicznego i fizycznego.

Omówię teraz krótko wyniki naszych badań prowadzonych w Instytucie, w których uwzględniliśmy trzy grupy pracowników wykonujących nowe formy pracy: pracowników zdalnych, pracowników platformowych i freelancerów, czyli niezależnych specjalistów. Kontrolną grupą byli pracownicy etatowi, którzy wykonywali prace stacjonarnie w zakładach pracy. Nasze badania pokazały, że rzeczywiście występują istotne różnice zarówno w psychospołecznych warunkach pracy i w dobrostanie osób pracujących w tych poszczególnych grupach. Pracownicy platformowi – oznaczeni na slajdzie niebieskim kolorem – deklarowali najwyższy poziom wymagań emocjonalnych i wymagań ilościowych, czyli tego ile pracy jest do wykonania. Freelancerzy – kolor żółty – deklarowali najwyższy poziom wymagań poznawczych, ponieważ były to osoby wykonujące wysoko wyspecjalizowane usługi. Pracownicy zdalni charakteryzowali się najdłuższym czasem pracy. Jeśli chodzi o psychospołeczne zasoby pracy, to praca platformowa charakteryzowała się najniższą jasnością roli, czyli jasnością tego, co jest od pracownika oczekiwane i najwyższym poziomem konfliktu między pracą a życiem prywatnym. Natomiast freelancerzy cieszyli się najwyższym poziomem kontroli nad własną pracą. Mieli też największą możliwość rozwoju umiejętności w swojej pracy. Pracownicy zdalni cieszyli się najwyższym poziomem wsparcia społecznego uzyskiwanego od przełożonych bądź od współpracowników.

Zaobserwowaliśmy istotne różnice, jeżeli chodzi o wskaźniki dobrostanu, takie jak: zaangażowanie w pracę, gdzie to freelancerzy byli najbardziej zaangażowani w wykonywanie swojej pracy. Pracownicy platformowi charakteryzowali się najwyższym poczuciem osamotnienia i izolacji przy wykonywaniu pracy. Pracownicy zdalni byli najbardziej zadowoleni ze swojej pracy, natomiast freelancerzy oceniali swój stan zdrowia najgorzej w porównaniu do wszystkich grup badanych pracowników. Wykazaliśmy również, że wysokie wymagania pracy negatywnie oddziałują na wybrane wskaźniki dobrostanu pracowników, czyli wysokie wymagania emocjonalne, wysokie wymagania ilościowe, wysokie tempo pracy zwiększa poziom symptomów stresu, natomiast możliwość rozwoju umiejętności w swojej pracy i pewność pracy, która zawsze jest problematycznym aspektem, jeśli chodzi o nowe formy pracy – te czynniki obniżały istotnie poziom symptomów stresu. Podobnie wymagania ilościowe, pewność pracy, inne wysokie wymagania pracy oddziaływały na potrzeby regeneracji po pracy, czyli poziom zmęczenia pracowników po pracy, a także na samoocenę stanu zdrowia.

Najbardziej istotnie negatywne znaczenie z analizowanych przez nas wymagań pracy miały wymagania ilościowe, a z analizowanych zasobów pracy bardzo istotny był poziom kontroli autonomii pracownika, ale także pewność pracy.

Związek między rodzajem wykonywanej pracy, warunkami psychospołecznymi a dobrostanu pracowników również jest częściowo zależny od osobistych preferencji pracownika co do tego jaki rodzaj pracy, czy na jaką umowę chciałby pracować. Dlatego

pytaliśmy osoby badane jaką formę pracy najbardziej chciałby wykonywać. Największą zgodność między pracą preferowaną a wykonywaną mieli pracownicy stacjonarni pracujący na etacie, natomiast najmniejsza zgodność występowała w grupie pracowników platformowych – niespełna 1/4 tej grupy pracowały właśnie w tej formie pracy, którą chciałaby najbardziej wykonywać, co też może wskazywać, że ta grupa może być szczególnie narażone na niekorzystne warunki pracy i zaburzenia dobrostanu pracowników, ale także jest tutaj istotny aspekt niepewności pracy, o której mówiłam wcześniej, która wiąże się ze zjawiskiem prekaryjności, czyli niepewności i niestabilności zatrudnienia.

Prekaryjność zatrudnienia obejmuje takie aspekty zatrudnienia, jak: rodzaj umowy, wysokość wynagrodzenia, wpływ pracownika na ustalanie warunków pracy i płacy bądź jego brak, dostęp do świadczeń pracowniczych i praw pracowniczych, trudności w korzystaniu z praw pracowniczych w miejscu pracy, podatność na zagrożenia (bezradność wobec autorytaryzmu w miejscu pracy, poczucie bycia łatwo zastąpioną/zastąpionym). Nasze badania wykazały, że to właśnie pracownicy platformowi charakteryzowali się najwyższym stopniem prekaryjności zatrudnienia, istotnie wyższym od pracowników zatrudnionych na etacie. Podobnie grupa freelancerów miała wyższy poziom prekaryjności zatrudnienia niż pracownicy etatowi. Pokazaliśmy również, że pracownicy platformowi wykazywali najniższy poziom zadowolenia z życia, najniższy poziom poczucia szczęścia w porównaniu zarówno do pracowników etatowych, jak i do freelancerów, czuli się najbardziej osamotnieni w swojej pracy.

Kolejnym czynnikiem zagrożenia związanym z nowymi formami w pracy poprzez częste korzystanie z technologii cyfrowych jest zjawisko stresu cyfrowego, które definiuje się jako „doświadczanie stresu podczas korzystania z technologii cyfrowej". Natomiast przejawy i przyczyny tego stresu są różne. Wyróżniamy przeciążenie technologiczne, czyli wydłużenie oraz zwiększenie tempa pracy osoby wykorzystującej technologie informacyjne, następnie techno-inwazję – wkraczanie w życie osobiste pracownika podczas wykonywania pracy/zadań, docieranie do pracowników w każdej chwili, również po zakończeniu pracy, dalej techno-złożoność – powodowanie uczucia niepewności oraz braku wymaganych kompetencji i umiejętności w zakresie obsługi urządzeń IT, dalej – brak bezpieczeństwa technologicznego, czyli poczucie zagrożenia utratą pracy w obliczu pojawiającymi się nowych technologii i wreszcie techno-niepewność – czyli lęk pracowników, który wynika z wprowadzania ciągłych zmian oraz aktualizacji oprogramowania i sprzętu.

Poziom odczuwanego stresu cyfrowego zależy zarówno od czynników organizacyjnych, takich jak np. centralizacja władzy czy nadmierny nacisk do wprowadzenia innowacji, ale też od czynników indywidualnych, takich jak wiek, płeć czy wykształcenie. Doświadczanie stresu cyfrowego niesie za sobą szereg potencjalnych negatywnych konsekwencji, które odnoszą się do funkcji poznawczych – obniżona koncentracja, zaburzenie pamięci, zaburzenia uwagi. Wiąże się to również ze spadkiem wydajności pracy i zmniejszeniem zadowolenia z pracy, ale też z zaburzeniem równowagi między pracą a życiem osobistym, wypaleniem zawodowym, absencją chorobową, konfliktami, które też mogą być związane z zachowaniami antyspołecznymi, takimi jak np. cybermobbing i chociaż w naszych badaniach poziom wysoki poziom narażenia na cyberprzemoc dotyczył niespełna 13% pracowników, to efekty tego narażenia mogą być bardzo poważne.

Pokazaliśmy np., że wysoki poziom narażenia na cyberprzemoc wiązał się z istotnie wyższym poziomem zaburzeń depresyjnych w badanej przez nas grupie pracowników, co dowodzi, że bardzo istotne jest wprowadzenie profilaktyki stresu cyfrowego. W tym zakresie proponuje się szereg działań coraz popularniejszych w Europie, takich jak wprowadzenie w organizacjach polityki nieodpisywania na zawodowe maile po godzinach pracy, tworzenie warunków do pełnej koncentracji pracowników np. poprzez wprowadzenie konkretnych dni bądź przedziałów czasowych bez maili, bez telefonów, bez spotkań, niepromowanie kultury stale osiągalnego, zawsze dostępnego pracownika, zachęcanie pracowników do korzystania z przerw w pracy, unikania pracy po godzinach, wprowadzenie – jeśli to jest oczywiście możliwe – większej liczby kontaktów twarzą w twarz, prowadzenie szkoleń dla pracowników, które pokazują jak radzić sobie z technostresem, ale także szkoleń, które podnoszą umiejętności pracowników w zakresie obsługi urządzeń IT.

m.k.

Chciałabym teraz poprosić dr Annę Skład, żeby powiedziała państwu o gospodarce platformowej w zakresie rozwiązań prawnych zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy.

Pracownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB dr Anna Skład:

Ta część prezentacji, którą przedstawię będzie dotyczyła jednej z nowych form pracy, konkretnie pracy platformowej. W pierwszej części swojej prezentacji omówię pewne problemy bhp, które mogą pojawiać się w pracy platformowej, natomiast drugiej części chciałbym zaproponować rozwiązania, które – w naszej opinii – będą mogły poprawić bezpieczeństwo i higienę w pracy platformowej.

Najpierw kilka słów o tym czym jest w ogóle gospodarka platformowa. Jest to pewne pojęcie umowne. Odnosi się do obszaru gospodarki, który jest wyodrębniony z uwagi na charakterystyczny sposób organizacji pracy. Czyli uczestnikami gospodarki platformowej są przedsiębiorstwa, osoby fizyczne oraz specyficzne platformy – przedsiębiorstwa określane mianem platform internetowych. Te trzy rodzaje podmiotów współpracują ze sobą w modelu biznesowym, w którym platformy pełnią rolę pośredników pomiędzy pozostałymi uczestnikami gospodarki. Użytkownikami platform internetowych są z jednej strony osoby oferujące wykonanie określonych usług, a z drugiej są to osoby lub przedsiębiorstwa zainteresowane zakupem tych usług. Praca wykonywana w gospodarce platformowej określana jest mianem pracy platformowej, przy czym mogą to być bardzo różnorodne usługi. Najczęściej spotykane w Polsce to usługi przewozowe i transportowe. Ale w ten sposób również dostarczane są usługi, takie jak sprzątanie czy usługi graficzne i wiele innych.

Szacuje się że ok.10% pracujących świadczyło pracę platformową, większość z nich wykonuje tego typu pracę dorywczo. Jednie nieliczni uzyskują z tytułu tej pracy znaczną część swojego dochodu. Niemniej istnieją wiarygodne doniesienia świadczące o tym, że gospodarka platformowa powiększa się. Wpływ na to miała m.in. pandemia COVID-19, podczas której znacząco wzrósł popyt na usługi dostawcze i transportowe, oferowane za pośrednictwem platform. Osoby izolujące się, unikające kontaktów społecznych chętnie korzystały z form zakupów za pośrednictwem platform, jak również z przewozów za pośrednictwem platform chętniej niż z komunikacji publicznej, ponieważ w ten sposób mogły izolować się. Gospodarka platformowa – z dużym prawdopodobieństwem – powiększa się.

Niepokój może budzić pewien aspekt tej gospodarki, który polega na tym, że jej określone właściwości mogą wpływać negatywnie na bezpieczeństwo i higienę pracy osób wykonujących prace platformowe. Po pierwsze – gospodarka platformowa charakteryzuje się trójstronną relacją pomiędzy platformą oraz kupującymi i sprzedającymi usługi. Nikt w tej trójstronnej relacji nie poczuwa się do pełnienia roli pracodawcy, a to skutkuje tym, że nie wiadomo kto i w jakim zakresie ponosi odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy, w tym za przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego, zapewnienie ochrony przed zagrożeniami, ubezpieczenie od wypadków przy pracy.

Kolejna właściwość gospodarki platformowej, która może mieć negatywny wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy to niepewność wynagrodzenia. Wynagrodzenie w gospodarce platformowej zależy od liczby wykonanych zadań, a te z kolei zależą od liczby pozyskanych zleceń. To powoduje, że w gospodarce platformowej trzeba być dyspozycyjnym, dopasować się do oczekiwań klientów, a także cieszyć się dobrą reputacją według rankingów sporządzanych na podstawie ocen klientów. To oznacza, że osoby wykonujące prace platformowe są bardzo zdeterminowane, aby spełnić wszelkie oczekiwania klientów, niekiedy nawet kosztem własnego bezpieczeństwa. Te osoby mogą odczuwać przymus przyjęcia większej ilości pracy do wykonania niż jest to dla nich bezpieczne. Mogą odczuwać presję, aby pracować dłużej, szybciej, rezygnować z przerw. Szybkie tempo pracy i praca bez przerw prowadzą do przemęczenia. Mogą skutkować wypadkami. Dodatkowo niskie wynagrodzenie, presja czasu są źródłami stresu, co stanowi również zagrożenie dla zdrowia pracujących.

Po trzecie – w gospodarce platformowej brakuje mechanizmów kształcenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Osoby wykonujące prace platformowe praktycz-

nie nie są szkolone w zakresie bhp. Jeżeli posiadają na ten temat jakąkolwiek wiedzę, to wyniosły ją ze swoich poprzednich miejsc zatrudnienia bądź zdobyły ją w sposób praktyczny w trakcie pracy.

Poza tym praca platformowa jest często dzielona na tzw. mikrozadania. To znaczy – niektóre prace platformowe są przekazywane do wykonania grupie osób, z których każda realizuje ściśle określoną część zadania, nie wie, co robią pozostali i jak będzie wyglądał rezultat ich wspólnego wysiłku. To powoduje swego rodzaju poczucie odczłowieczenia. Szczegółowe instrukcje jak wykonać daną pracę sprawiają, że staje się ona pracą wymagającą jedynie niewielkich umiejętności. Eliminuje potrzebę kreatywnego myślenia. W konsekwencji jest często pracą poniżej kwalifikacji.

Kolejna właściwość pracy platformowej wiąże się z miejscem jej wykonywania, którym są często prywatne domy osób wykonujących prace platformowe lub przestrzeń publiczna w przypadku platform przewozowych i transportowych. Wiele prac platformowych nie ma określonych konkretnych godzin pracy, a co więcej – nikt nie sprawuje kontroli nad liczbą i zakresem zleceń przyjmowanych przez poszczególne osoby. W przypadku prac realizowanych z domu może to prowadzić do sytuacji, w której osoby realizujące te prace będą pracować cały czas. To jest stres cyfrowy, o którym przed chwilą mówiła koleżanka. Fizyczne granice między pracą a środowiskiem domowym mogą zacierać się, co będzie stwarzało zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz zaburzało ich równowagę między pracą a życiem prywatnym.

Na wymienione wyżej właściwości gospodarki platformowej nakłada się stanowisko przedstawicieli platform, którzy często twierdzą, że tak naprawdę oni działają w branży informatycznej, a nie w branży usług, w których zakupie i sprzedaży pośredniczą. Podkreślają też swoją organizacyjną odrębność od osób świadczących usługi. W rezultacie ryzyko zawodowe osób wykonujących prace platformowe jest wyższe niż ryzyko zawodowe osób, które wykonują te same prace w ramach standardowych form zatrudnienia.

Uważamy, że tę sytuację można w pewnym stopniu zmienić poprzez nałożenie na platformy określonych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Opracowaliśmy w tym obszarze następujące rekomendacje: po pierwsze – proponujemy wprowadzenie obowiązku rejestracji podmiotów prowadzących działalność o charakterze platformy pracy oraz w trakcie rejestracji ustalić status prawny platformy – czy pracodawca będzie pracodawcą, czy przedsiębiorcą, a także ustalić charakter działalności platformy – czy to będzie pracodawca, agencja pracy tymczasowej czy pośrednictwo między zgłaszającymi zapotrzebowanie na wykonanie określonych usług i wykonawcami, bez ingerowania platformy w czas wykonywania, miejsce, sposób czy wynagrodzenie. W tym celu uważamy za niezbędne opracowanie kryteriów, które będą umożliwiały określenie informacji, jakich powinna udzielić platforma na etapie rejestracji po to, aby można było na ich podstawie określić status i charakter działalności platformy. Następnie – chcielibyśmy uzależnić obowiązki platformy w zakresie zapewnienia bhp od wyników przeprowadzonej oceny statusu i charakteru działalności.

Zakres obowiązków bhp wynika z charakteru stosunku łączącego platformę i osobę wykonującą prace za jej pośrednictwem. Stąd nasza druga propozycja zakłada, aby już na etapie rejestracji platforma informowała podmiot rejestrujący o tym jaki charakter będzie miał stosunek łączący ją z osobami wykonującymi usługi.

Nasza trzecia propozycja odnosi się do konieczności monitorowania prac prowadzonych na forum Unii Europejskiej w zakresie regulowania gospodarki platformowej oraz aktywnego uczestniczenia w tych pracach. Tu w szczególności dostrzegamy postulaty wynikające z Rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie uczciwych warunków, praw i ochrony socjalnej osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych z 16 września 2021 r.

Czwarta rekomendacja – proponujemy wprowadzić do prawa pracy domniemanie istnienia stosunku pracy w gospodarce platformowej. Rozumiemy, że takie domniemanie mogłoby zostać obalone przed sądem, ale po stronie platformy ciążyłby obowiązek udowodnienia, że w konkretnym przypadku nie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy.

Nasza piąta propozycja odnosi się do kwestii weryfikowania uprawnień i kwalifikacji niezbędnych w przypadku niektórych rodzajów prac, aby wykonywać je w bezpieczny

sposób. Chcielibyśmy nałożyć na platformę taki obowiązek. Ponadto proponujemy rozważyć konieczność wprowadzenia zobowiązania do przedstawienia zaświadczenie o braku przeciwwskazań medycznych do wykonywania określonej pracy.

Szósta propozycja zakłada zobowiązanie platform do zapewnienia, przed powierzeniem danej osobie wykonywania pracy, dokładnej, pełnej i zrozumiałej dla tej osoby informacji o ryzyku zawodowym związanym z tą pracą, w tym o zagrożeniach, a także o sposobach ochrony przed ich oddziaływaniem. Chcemy zobowiązać platformy do przedstawiania – na żądanie organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy – wszystkich informacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Po siódme – chcemy zobowiązać platformy do informowania osób wykonujących pracę za ich pośrednictwem, w zrozumiały dla nich sposób, kto i w jakich przypadkach ponosi ryzyko związane z wypadkiem przy wykonywaniu pracy. Uważamy, że trzeba ustalić grupę osób w gospodarce platformowej, które w świetle aktualnego polskiego prawa nie są objęte takim ubezpieczeniem i zapewnić im to ubezpieczenie.

Po ósme – uważamy, że platformy powinny informować osoby wykonujące prace za ich pośrednictwem o tym czy, kto i w jakich przypadkach dostarcza maszyny, urządzenia i inne środki niezbędne do wykonywania określonej pracy. Jeżeli stroną dostarczającą te materiały jest platforma, to ona powinna mieć obowiązek informowania osób świadczących pracę za jej pośrednictwem o sposobie stosowania tych środków oraz ryzyku związanym z ich stosowaniem.

Postulujemy również, aby umożliwić osobom wykonującym prace za pośrednictwem platform tworzenie związków zawodowych lub – jeżeli nie jest to możliwe – ustanowić rzecznika takich osób. Uważamy, że jego zadaniem mogłoby być informowanie osób wykonujących prace za pośrednictwem platform o przysługujących im prawach, ale także pomoc w ich egzekwowaniu zarówno w zakresie wymagań dotyczących bhp, jak i szeroko rozumianych warunków pracy.

Ostatnia nasza propozycja dotyczy zobowiązania platform do dostarczenia osobom wykonującym prace za ich pośrednictwem środków ochrony indywidulanej, odzieży i obuwia roboczego w przypadkach, w których jest to niezbędne, ze względu na rodzaj wykonywanej pracy i związane z nim ryzyko zawodowe.

Na zakończenie chciałbym podkreślić, że rekomendacje, które opracowaliśmy dotyczą zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozumiemy, że te propozycje będą musiały być skonfrontowane z propozycjami ekspertów z innych dziedzin, zajmujących się takimi kwestiami jak ochrona socjalna, systemy zabezpieczenia społecznego, ochrona danych osobowych, ochrona konkurencji czy sprawy podatkowe. Chodzi o to, aby ostateczne rozwiązania prawne w sposób kompleksowy regulowały funkcjonowanie gospodarki platformowej, czyli z jednej strony – dbały o efektywność ekonomiczną tej gospodarki, a z drugiej – zapobiegały budowaniu przewagi konkurencyjnej poprzez unikanie kosztów związanych np. z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy. Mamy nadzieję na konstruktywną dyskusję na te tematy. Chętnie weźmiemy w niej udział.

Dyrektor CIOP-PIB dr hab. inż. Wiktor M. Zawieska:

To była pierwsza część naszych prezentacji związanych z nowymi formami pracy. Dotyczyła, mówiąc ogólnie, psychospołecznych warunków pracy, wyzwań, konsekwencji, zalet dla pracownika. To ujęcie społeczne, bardziej socjologiczne.

Dla dopełnienia chciałbym poprosić teraz pana dr Jankowskiego o przedstawienie wpływu robotyzacji i algorytmizacji na warunki pracy.

Pracownik Zakładu Techniki Bezpieczeństwa CIOP-PIB dr inż. Jarosław Jankowski:

Moja prezentacja została podzielona na dwie części. Zacznę od robotyzacji. Robotyzacja oznacza wprowadzanie do procesu produkcyjnego manipulatorów, robotów i urządzeń towarzyszących (podajniki, palety, magazyny produktów), w celu wykonywania operacji procesu z ograniczonym udziałem lub bez udziału człowieka. Robotami przemysłowymi nazywamy automatycznie sterowane, programowalne, uniwersalne manipulatory. Stosowane są w celu zastąpienia ludzi w pracach wymagających znacznego wysiłku psychofizycznego oraz uciążliwych ze względu na niekorzystne warunki otoczenia pracy. W grupie robotów przemysłowych można wyróżnić dwa typy: standardowe roboty prze-

mysłowe (roboty typu ciężkiego) oraz roboty współpracujące (roboty typu lekkiego). Standardowe roboty przemysłowe wymagają zabezpieczeń np. ogrodzenia z bramami sprzężone z systemem bezpieczeństwa. Ich praca może odbywać się wyłącznie bez bezpośredniego kontaktu z człowiekiem. Natomiast roboty współpracujące są zaprojektowane do bezpośredniej interakcji z człowiekiem w ramach określonej przestrzeni robotycznej (tj. chronionej przestrzeni roboczej, w której robot i człowiek mogą wykonywać zadania jednocześnie).

Robotyzacja ma następujące zalety: zwiększenie jakości produkcji, powtarzalna jakość, wysoka wydajność (możliwość nieprzerwanej pracy), niski koszt pracy, redukcja strat (m.in. materiałowych), praca w trudnych i niebezpiecznych warunkach (np. podczas spawania), obniżenie liczby wypadków przy pracy, rozwiązuje problem z brakami kadrowymi, ale także tworzenie nowych stanowisk pracy.

Do wad robotyzacji można zaliczyć m.in. wysoki koszt wdrożenia oraz utrzymania sprawności. Ponadto robotyzacja prowadzi do utraty pracy osób o niskich kwalifikacjach, wymaga pracowników o wysokich kwalifikacjach do instalacji, konserwacji i naprawy, a także wymaga ciągłej dostawy zasilania.

Porównując dwie grupy robotów – przemysłowych i współpracujących – roboty współpracujące są łatwiejsze w konfiguracji, bardziej mobilne, nie wymagają dużej przestrzeni. Roboty przemysłowe potrzebują dużej przestrzeni ze względu na to, że muszą być ogrodzone. Główną zaletą robotów współpracujących jest ich interakcja z człowiekiem.

Według danych opublikowanych w raporcie Międzynarodowej Federacji Robotyki, w polskim przemyśle w 2020 r. gęstość robotyzacji liczyła 52 robotów na 10 tys. pracowników, natomiast średnia światowa to 126. W Polsce w 2020 r. pracowało 17 tys. robotów przemysłowych, a najbardziej zrobotyzowanym jest sektor motoryzacyjny, gdzie na 10 tys. pracowników przemysłowych przypada 206 robotów. Z każdym rokiem przybywa robotów. W 2020 r. na świecie zainstalowano 383,5 tys. robotów przemysłowych (w tym 22 tys. cobotów – wzrost 6%). Roboty wykonują takie zadania, jak: przenoszenie elementów, obsługa maszyn, spawanie, zgrzewanie, montaż, obróbka, dozowanie.

Robotom przemysłowym towarzyszą również zagrożenia. W identyfikacji zagrożeń należy brać pod uwagę następujące cechy robotów: roboty są w stanie wykonać ruchy o wysokiej energii w dużej przestrzeni operacyjnej, inicjacja ruchu i trajektoria ramienia robota są trudne do przewidzenia i mogą się zmieniać, np. ze względu na zmieniające się wymagania operacyjne, przestrzeń robocza robota może pokrywać się z częścią przestrzeni roboczej innych robotów lub strefami pracy innych maszyn i związanego z nimi wyposażenia, operatorzy mogą być zmuszeni do pracy w bliskiej odległości z systemem robota, gdy dostępne jest zasilanie elementów wykonawczych maszyny.

Natomiast gdy chodzi o roboty współpracujące, to należy przewidzieć takie sytuacje, jak m.in. quasi-statyczne warunki kontaktu z robotem, gdzie część ciała operatora może być ściśnięta pomiędzy ruchomą częścią systemu robota a inną nieruchomą lub ruchomą częścią. Należy też brać pod uwagę zagrożenia związane z narzędziem końcowym i elementem obrabianym, występowaniem ostrych krawędzi, upadkiem przedmiotu obrabianego, występowaniem części odstających, wymianą narzędzi, a także zagrożenia związane z błędami w ręcznym sterowaniu robotem (np. ograniczona dostępność elementów sterowniczych, nieergonomiczny interfejs, potencjalnie niewłaściwe użycie, możliwość pomylenia elementów sterowniczych, wskaźników stanu, itp.).

W przypadku robotów przemysłowych eliminacja zagrożeń odbywa się już na etapie projektowania za pomocą bezpiecznych rozwiązań konstrukcyjnych, stosowanie osłon stałych, urządzeń ochronnych – kurtyny świetlne, skanery bezpieczeństwa, przyciski zatrzymania awaryjnego. Prowadzone są także szkolenia operatorów.

Natomiast roboty współpracujące są wyposażone w funkcje monitorowania: momentu obrotowego, bezpiecznej prędkości, bezpiecznego położenia. Ogranicza się ich maksymalnie dopuszczalne siły lub momenty obrotowe w napędach. Ważne jest również odpowiednie ukształtowanie powierzchni robota, tak aby zredukować siły nacisku lub przenoszone siły powstające podczas kolizji (np. zaokrąglone powierzchnie robota, absorbujące energię wyłożenie). Stosuje się również środki ochrony czułe na nacisk lub elektroczułe wyposażenie ochronne do zatrzymania lub odwrócenia kierunku ruchu robota.

Druga część prezentacji dotyczy algorytmizacji w środowisku pracy. Zadania wykonywane przez ludzi w środowisku pracy, które mogą zostać opisane za pomocą algorytmu mogą ulec algorytmizacji. Algorytmizacja jest podstawą procesu automatyzacji, czyli zastąpienia pracy człowieka, na ogół w zakresie często powtarzanych czynności, pracą programów komputerowych implementujących te algorytmy lub pracą robotów, zwłaszcza robotów przemysłowych.

Obecnie algorytmizacja obejmuje najczęściej automatyzację prostych zadań obliczeniowych oraz analitycznych w sektorach, w których dużą rolę odgrywają ustrukturyzowane dane. Jej zastosowanie obejmuje również zadania typowe dla pracy biurowej i nie jest ograniczone do środowiska przemysłowego. Algorytmizacja nie ogranicza się jednak do prostego przetwarzania danych, gdyż zastosowanie algorytmów sztucznej inteligencji może wspierać proces podejmowania decyzji przez ludzi, a w przyszłości do powstania wysoce autonomicznych robotów zdolnych do zastąpienia ludzi w szerokim spektrum działań.

Największy potencjał automatyzacji wykazują zadania polegające na wykonywaniu przewidywalnych, rutynowych i powtarzalnych czynności, zarówno umysłowych, jak i fizycznych. Pierwszy rodzaj zadań przejmują zautomatyzowane systemy funkcjonujące na podstawie sztucznej inteligencji, drugi – coraz bardziej elastyczne, lepiej dostosowane do pracy z człowiekiem, uczące się roboty nowej generacji.

Z analizy OECD wynika, że w krajach, w których możliwości automatyzacji zadań wykonywanych na stanowiskach pracy są większe, większy jest również wzrost produktywności. Cytowana analiza wskazuje także, iż wraz ze wzrostem liczby robotów obserwowany jest również wzrost zatrudnienia.

Praca jest w coraz większym stopniu wykonywana w środowisku przesyconym technologią, co sprawia, że pojawiają się czarne scenariusze wieszczące wzrost bezrobocia technologicznego na skutek algorytmizacji, automatyzacji i autonomizacji procesów pracy, nie tylko w przemyśle wytwórczym. Przeprowadzona w 2019 r. analiza 750 zawodów wskazuje, że przy uwzględnieniu obecnego poziomu rozwoju technologicznego tylko 5% zawodów może zniknąć całkowicie z powodu automatyzacji, ale aż 60% zawodów jest jednak w wysokim stopniu podatne na automatyzację. Eksperci World Economic Forum podają, że w 2018 r. w 12 najważniejszych branżach gospodarki ludzie wykonywali łącznie 71% godzin pracy, a w 2022 r. udział ludzkiej pracy spadnie do 58%. Udział maszyn i algorytmów rośnie zwłaszcza w zadaniach związanych z wyszukiwaniem i przesyłaniem informacji oraz obiegiem informacji wewnątrz organizacji (z 46% do 62% w 2022 r.) oraz w zadaniach związanych z podejmowaniem decyzji, administrowaniem i monitoringiem.

Przyjmuje się, że automatyzacja będzie zachodzić w trzech kolejnych fazach:

1. Trwająca faza algorytmiczna obejmuje automatyzację prostych zadań obliczeniowych oraz analitycznych w sektorach, w których dużą rolę odgrywają ustrukturyzowane dane.

2. Faza wzmocnienia (lata dwudzieste XXI w.) obejmie automatyzację powtarzalnych zadań, takich jak wypełnianie formularzy, prosta komunikacja i wymiana informacji oraz analiza statystyczna nieustrukturyzowanych danych pozyskiwanych w częściowo kontrolowanym otoczeniu (np. z czujników i maszyn w fabrykach).

3. Faza autonomiczna (lata trzydzieste XXI w.) polegająca na automatyzacji pracy fizycznej wymagającej sprawności manualnej oraz na automatyzacji bieżącego rozwiązywania problemów w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu stanowiska pracy (autonomiczne roboty i pojazdy).

W Polsce w fazie algorytmicznej automatyzacji może ulec zaledwie 2% miejsc pracy, w fazie wzmocnienia – 18%, a w fazie autonomicznej – 33%. Oznacza to, że w perspektywie dwóch dekad co trzecie stanowisko pracy w Polsce może ulec automatyzacji. Zgodnie z raportem PwC w Polsce automatyzacji może ulec: 50% miejsc pracy w przetwórstwie przemysłowym, 48% w budownictwie, 31% w sprzedaży hurtowej i detalicznej, 21% w zawodach związanych ze zdrowiem i opieką społeczną oraz 9% w edukacji.

Wspomniany raport wskazuje również nowe wymagania wobec pracowników – najważniejsze kompetencje przyszłości. Czyli współpraca z maszynami i systemami algo-

rytmicznymi będzie wymagała kompetencji technicznych i cyfrowych. Te same kompetencje będą niezbędne do wykonywania zadań komplementarnych wobec pracy maszyn i zautomatyzowanych systemów. Kluczowego znaczenia nabierają kompetencje, które odróżniają pracę człowieka od pracy systemów informatycznych, robotów czy sztucznej inteligencji.

Podsumowując – główne negatywne skutki algorytmizacji dotyczą: zmniejszenia liczby dostępnych stanowisk pracy na skutek ich automatyzacji, zwiększenia wymagań wobec pracowników w zakresie kompetencji technicznych, poznawczych i społecznych. Algorytmizacji i automatyzacji będą ulegać przede wszystkim stanowiska pracy zajmowane przez pracowników niewykwalifikowanych, wykonujących powtarzalne czynności, niezależnie od tego czy pracują w przemyśle wytwórczym, gdyż algorytmizacja może w dużym stopniu dotyczyć również pracy biurowej, zwłaszcza w sektorze bankowym. Ograniczenie możliwości wykluczenia tych osób z nowoczesnego rynku pracy dotyczyć powinno przede wszystkim rozwoju kompetencji przyszłości poprzez odpowiednie szkolenie oraz stałe dbanie o wysoki poziom zasobów i funkcji poznawczych, np. poprzez odpowiednią stymulację w specjalnie do tego celu zaprojektowanych wysoce immersyjnych środowiskach rzeczywistości wirtualnej.

Dyrektor CIOP-PIB dr hab. inż. Wiktor M. Zawieska:

To oczywiście nie była próba wyczerpania problematyki związku nowych form pracy zmieniającego się świata pracy z szeroko pojętą tematyką bhp. Przedstawiliśmy państwu raczej sygnalnie niż wyczerpująco punkt widzenia i wyniki badań Instytutu, obraz świata, z którym w tej chwili bardzo mocno utożsamiamy się i odnajdujemy, czyli zmieniającego się świata pracy z jednej strony – bogatego w postęp, innowacje, technologie i w konsekwencji w nowe formy pracy, z których wiele przedstawiliśmy, ale z drugiej – wyzwania, problemy i zagrożenia.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy na bieżąco uczestniczy w pracach nad tymi zagadnieniami. Będziemy informować o tym Radę Ochrony Pracy. Temat jest otwarty. Niewątpliwie nowe doświadczenia i nowe badania wskażą na jego złożoność. Nowe formy pracy a warunki bhp jest tematem wymagającym – naszym zdaniem – bardzo pogłębionych badań.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przedstawione referaty z pewnością usystematyzowały naszą wiedzę oraz zdefiniowały określone zagrożenia dla pracowników.

Bardzo proszę o zabranie głosu panią Katarzynę Łażewską-Hrycko – głównego inspektora pracy.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Specyficzne wyzwania, z którymi mierzy się rynek pracy wobec pandemii COVID-19 sprzyjają ewaluacji nowych form świadczenia i organizacji pracy, zwanych również zatrudnieniem atypowym. Bezsprzecznie nowe rozwiązania wraz z postępującą robotyzacją oraz algorytmizacją stanowią jedno z najważniejszych obecnie wyzwań na rynku pracy. Bowiem ich pojawienie się stwarza szereg szans i zagrożeń zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Ta problematyka jest również istotna dla właściwego godzenia przez pracowników pracy i życia osobistego. Należy wskazać, że zatrudnienie nietypowe przyczynia się do uatrakcyjnienia rynku pracy oraz form aktywności zawodowej, a z drugiej strony – utrudnia respektowanie, a także ochronę praw pracowniczych. Dlatego też poza przeanalizowaniem wad oraz zalet nowych form świadczenia pracy niezbędne jest również sformułowanie wniosków *de lege ferenda* w przedmiotowym zakresie. Brak odpowiedniego prawa nie tylko ogranicza objęcie ochroną samych zainteresowanych, ale również uniemożliwia działanie instytucji kontrolnych, w tym Państwowej Inspekcji Pracy.

W tym aspekcie szczególną uwagę należy zwrócić na projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, który w zależności od jej dalszego losu może stanowić punkt wyjścia do debaty nad rozwiązaniami krajowymi.

Przedłożone opracowanie stanowi próbę podsumowania najważniejszych problemów, ale nie może być traktowane jako materiał kompleksowy. Jest bowiem punktem wyjścia do dyskusji nad problematyką nowych form świadczenia pracy, robotyzacją i algorytmizacją, jak również rolą instytucji kontrolnych w tym przedmiocie. O doniosłości problemu świadczy fakt, że ta tematyka stanowi obecnie wyzwanie nie tylko dla Polski, ale również dla krajów Unii Europejskiej oraz innych państw całego świata.

Szczegóły w przedmiotowym zakresie wzbogacone o informacje związane ze zbadanymi przez Państwową Inspekcję Pracy przypadkami pracy platformowej przedstawi państwu pan Bartosz Kopeć – wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy.

Wicedyrektor Departamentu Prawnego GIP Bartosz Kopeć:

Na wstępie chciałbym zaznaczyć, że część definicji była już wykorzystana w materiale prezentowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy. W związku z tym pozwolę sobie pominąć pewne wątki, które były wcześniej poruszane.

Niemniej jednak należy przypomnieć, że nowe formy świadczenia pracy i organizacji pracy nazywane są również zatrudnieniem atypowym (nietypowym) czy też zatrudnieniem niestandardowym, które z uwagi na fakt, że wiążą się z dużą elastycznością, niejednokrotnie określane są jako elastyczne formy zatrudnienia. Mówię o tym nie bez przyczyny, ponieważ w naszym materiale, a także w innych publikacjach szereg tych pojęć występuje zamiennie. W rzeczywistości sprowadzają się do tego samego, czyli do nowych form świadczenia pracy, które jest pojęciem najbardziej rozpowszechnionym.

Jeśli chodzi o polskie warunki świadczenia pracy nietypowej, to najczęściej wyróżniamy zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony. W ostatnim okresie zyskuje na znaczeniu praca zdalna, ale także – poruszana wcześniej – praca platformowa. To właśnie platformy elektroniczne są najszybciej rozwijającą się na świecie formą organizacji zatrudnienia na globalnym rynku pracy. W zasadzie to one stanowią największe wyzwanie. Jest to związane przede wszystkim z trójstronną relacją, jaka panuje między stronami tegoż stosunku. Uczestnikami pracy platformowej są przede wszystkim osoby lub podmioty, które zgłaszają zapotrzebowanie na wykonanie wyraźnie określonej usługi polegającej na świadczeniu pracy, ale także z drugiej strony – osoby zainteresowane w świadczeniu takiej usługi. Trzecią stroną jest platforma pracy, która pośredniczy w nawiązaniu relacji między jednymi i drugimi. Ten trójstronny stosunek stwarza współcześnie największe problemy. W aktualnym stanie prawnym praca platformowa może być wykonywana przy wykorzystaniu obecnych form świadczenia pracy m.in. w ramach stosunku pracy, jak również w ramach cywilnoprawnego zatrudnienia niepracowniczego, również z uwzględnieniem samozatrudnienia, czyli jednoosobowej działalności gospodarczej. W praktyce jednak w poszczególnych państwach zrzeszonych w Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tym m.in. w Polsce osoby, które realizują usługi na platformach nie są obecnie uważane za pracowników, a najczęściej występującym modelem wykonywania pracy jest samozatrudnienie, które jest nazywane także mikroprzedsiębiorczością.

Jak sygnalizowano wcześniej, nietypowe formy zatrudnienia posiadają niewątpliwie szereg zalet, ale również szereg wad. Postaram się wskazać najważniejsze zalety i wady. Wśród zalet od lat wskazuje się, że to jest wzrost autonomii pracowników. Mogą samodzielnie decydować o wyborze czasu i miejsca wykonywania pracy. Wskazuje się na zatrudnienie oparte na zasadzie swobody umów. Dotyczy to również miejsca i czasu pracy, ale także braku formalnego podporządkowania kierownikowi jednostki. Ponadto przyjmuje się, że nowe formy świadczenia pracy przyczyniają się do zwalczania bezrobocia oraz pozytywnie oddziałują na ograniczenie szarej strefy zatrudnienia. Umożliwiają pracownikom łatwe wejście na rynek pracy i w zasadzie łatwe zrezygnowanie z pracy platformowej.

Jeśli chodzi o wady, musimy zwrócić uwagę na – po pierwsze – ich liczbę, bo też jest znacząca. Te wady przejawiają się m.in. w systemie wynagrodzeń, który jest najczęściej ustalony na podstawie prowizji, co prowadzi do tego, że pracownicy nie posiadają w zasadzie stabilnego zatrudnienia, jak również nie są objęci ubezpieczeniem w sposób trwały, nie są objęci ubezpieczeniem społecznym.

Jeśli chodzi o wynagrodzenia, stawki takich osób najczęściej są niskie. Generalnie to platformy narzucają stawkę odgórnie. Osoba świadcząca usługę może zgodzić się na taką stawkę lub nie. W zasadzie nie ma możliwości negocjacji. Sposób obliczania stawek jest niejasny. Najczęściej obliczają je algorytmy, o których powiem w dalszej części wystąpienia. Wymaga podkreślenia, że te wynagrodzenia nie uwzględniają minimalnych stawek wynagrodzenia za pracę, jaką pracownik otrzymałby, gdyby był w stosunku pracy, jak również najczęściej w stosunku zatrudnienia cywilnoprawnego. Tutaj w zasadzie nie obowiązują minimalne stawki godzinowe.

Problemem jest również kwestia pozostawania pracowników w gotowości do świadczenia pracy. Najczęściej za ten czas, kiedy są gotowi do świadczenia pracy czy też przygotowują się do świadczenia pracy nie otrzymują wynagrodzenia.

Szereg wątpliwości w literaturze budzi problem lobbowania, dostępu wybranych osób do aplikacji. W przypadku niespełnienia jakiś kryteriów, czasem są to poważniejsze sprawy, czasem błahostki, platforma odgórnie podejmuje decyzję o zablokowaniu dostępu użytkownikowi do platformy, przez co w zasadzie z dnia na dzień, bez żadnego wcześniejszego porozumienia, pracownik przestaje mieć możliwość świadczenia pracy. Praca platformowa wiąże się także z brakiem wsparcia ze strony pracowników, nadzoru, kadry kierowniczej oraz – co było wcześniej poruszane – z brakiem kontroli nad bezpieczeństwem i higieną pracy.

Jeśli chodzi o nasze doświadczenia kontrolne, które są równie istotne co stanowisko przedstawicieli doktryny w tym zakresie, to należy podkreślić, że z naszych doświadczeń wynika, że zdecydowana większość osób, które pracują na platformach, wykonują tę pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Sporadycznie praca tego rodzaju wykonywana jest na podstawie stosunku pracy. Stwierdzane podczas kontroli nieprawidłowości najczęściej dotyczą nielegalnego powierzania wykonywania pracy oraz niewłaściwej wypłaty wynagrodzenia.

Największe wyzwania kontrolne dotyczą przypadków, w których wykonawcom nie powierzono pracy na podstawie umowy zlecenia bądź umowy o pracę, a jedyną umową, jaka jest zawierana, stanowi umowa najmu samochodu. Jest to powszechnie wykorzystywane przez platformy świadczące usługi w transporcie i dowozie jedzenia. Najczęściej w takich przypadkach zawierana jest umowa użyczenia czy wypożyczenia samochodu lub telefonu komórkowego. W takich przypadkach instytucje kontrolne, w tym Państwowa Inspekcja Pracy mają związane ręce, ponieważ siedziby tych firm znajdują się poza terenem Polski, nie mają oddziałów w naszym kraju. W związku z tym fizycznie Inspekcja Pracy nie ma możliwości przeprowadzenia kontroli takiej platformy cyfrowej.

Jeśli chodzi o kolejne problemy, które wiążą się z koniecznością podjęcia interwencji przez ustawodawcę, to nasze stanowisko zawiera poglądy, które odnoszą się do kwestii uregulowania platformy cyfrowej. To powinno być przedmiotem szerokiej debaty na temat sposobu w jaki platformy cyfrowe powinny świadczyć usługi na terenie naszego kraju. Ale również jest to przedmiotem debaty w Unii Europejskiej, gdzie ten problem również nie został rozwiązany w kompleksowy sposób. Co istotne – uregulowanie statusu pracowników platformowych byłoby korzystne również dla platform. Wprowadzenie tożsamych dla wszystkich zasad funkcjonowania zapobiegałoby nieuczciwej konkurencji i dumpingowi. Rozwiązanie to powinno być – teoretycznie – przyjęte i popierane przez przyszłych pracodawców platformowych.

Należy zwrócić uwagę na projekt dyrektywy Paramentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Ten projekt pojawił na przełomie 2021 i 2022 r. Obecnie jest procedowany. Przyjęto w nim, że stosunkiem, który będzie łączył osobę wykonującą pracę w ramach platform cyfrowych a platformą będzie stosunek pracy. To rozwiązanie wzbudza wiele wątpliwości, co do technicznych sposobów jego wprowadzenia. Niemniej jednak przyjmuje się, że będzie istniało domniemanie istnienia stosunku pracy. Co więcej – w przypadku, gdy platforma nie będzie zgadzała się z takim ujmowaniem tego zagadnienia, będzie mogła wnieść sprawę do sądu czy innego organu państw członkowskich, który zajmuje się rozpatrywaniem takich spraw. Ciężar udowodnienia, że stosunek łączący obie strony nie jest umową o pracę będzie spoczywał na platformie cyfrowej.

Jeśli chodzi o rozwiązania krajowe w tym zakresie – nie wiemy, jakim modyfikacjom ulegnie projekt dyrektywy – to należałoby podkreślić, że takie rozwiązanie można byłoby wprowadzić na gruncie prawa polskiego. Czyli domniemanie istnienia stosunku pracy między stronami platform cyfrowych. Odrębnym rozwiązaniem mogłoby być usankcjonowanie obecnego stanu rzeczy i ewentualnie uznanie, że osoby wykonujące prace w ramach platform cyfrowych są osobami samozatrudnionymi, niemniej jednak z zastrzeżeniem, że taka propozycja nie rozwiąże istniejących problemów, choć mogłaby przyczynić się do zmniejszenia szarej strefy zatrudnienia. Przy pozostawieniu takiego rozwiązania należałoby poważnie zastanowić się nad kwestią ewentualnej weryfikacji prawidłowości prowadzenia tzw. działalności nieewidencjonowanej. Nie ma w zasadzie możliwości zweryfikowania deklaracji pracowników platformowych wykonywania działalności gospodarczej nieewidencjonowanej. Chodzi o dochód, który byłyby niższy niż połowa minimalnego wynagrodzenia miesięcznego. To rozwiązanie musiałoby zostać doprecyzowane, tak aby instytucje kontrolne, w tym Inspekcja Pracy czy organy kontroli skarbowej mogły to kontrolować w sposób efektywny.

To są dwa skrajne rozwiązania. Być może innym sposobem uregulowania tego problemu byłaby propozycja, która łączyłaby się z nowelizacją przepisów rozporządzenia w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą. Należy zwrócić uwagę, że charakter pracy, którą wykonują pracownicy platformowi, jak również nakładcy jest poniekąd zbliżony, oczywiście nie jest tożsamy. Pewne rozwiązania z pracy nakładczej mogłyby również być zastosowane do pracowników platformowych. To jest jedno z proponowanych rozwiązań, na którym w pewien sposób mogłyby być wzorowane przepisy dotyczące pracowników platformowych, jak chociażby w zakresie wynagrodzenia nakładców, którzy mają ściśle określone stawki wynagrodzenia, które w danym miesiącu powinni wypracować.

W literaturze przedstawiane są również inne propozycje, które chciałbym skrótowo zasygnalizować. Jednym z rozwiązań mogłoby być wzorowanie się na rozwiązaniach dotyczących pracy tymczasowej. Teoretycznie charakter pracy platformowej mógłby odpowiadać charakterowi pracy tymczasowej. Rozwiązania ustawowe w tym zakresie mogłoby być wykorzystane w odniesieniu do pracy platformowej.

Kolejnym zupełnie odrębnym rozwiązaniem – wątpliwym na pierwszy rzut oka – mogłoby być wprowadzenie pojęcia wielopodmiotowego pracodawcy. Chodzi o przyjęcie przepisów uwzględniających fakt, że pracownik platformowy jest powiązany zarówno z platformą, jak i osobą, na rzecz której świadczy pracę. Pracodawcą mógłby być zarówno pracodawca platformowy, jak i osoba, na rzecz której praca jest świadczona. W związku z tym pracodawca miałby charakter wielopodmiotowy. Każdy z tych dwóch pracodawców miałby przypisane określone obowiązki i uprawnienia w stosunku do pracownika platformowego. Zasygnalizowałem pewien pomysł, który mógłby zostać poddany dalszym rozważaniom. Jeśli chodzi o rozwiązania prawne, to w tym zakresie z naszej strony byłoby wszystko.

Chciałbym teraz przejść do kwestii algorytmizacji i robotyzacji. Te pojęcia były prezentowane w materiale CIOP. Zatem pozwolę sobie pominąć kwestię ich znaczenia. Zwrócę tylko uwagę, że faktycznie algorytmy obecnie przejmują zadania pracownicze, realizują projekty i podejmują decyzje strategiczne, zarządzają ludźmi, organizacjami, a także rynkami pracy. Jednocześnie z biegiem czasu zdobywają doświadczenie, mają zdolność tzw. uczenia się.

Robotyzacja stanowi zarówno szansę, jak i zagrożenie dla współczesnego rynku pracy. Nie należy przedstawiać tego zagadnienia w sposób jednostronny. Trzeba podkreślić, że dążeniem procesu algorytmizacji i robotyzacji oraz sztucznej inteligencji jest to, aby z biegiem czasu zastąpić pracownika, a nawet wykreować sztucznego człowieka. Jeżeli przyjmiemy, że sztuczna inteligencja to oprogramowanie, to dla zastąpienia człowieka w pracy niezbędna jest realizacja algorytmów. Stąd ważnym działem sztucznej inteligencji pozostaje robotyka. Robotyka wspomagana sztuczną inteligencją, to zamysł stworzenia sztucznego pracownika, a nawet sztucznego człowieka. Celem wskazania postępu, jaki nastąpił dzięki nowym technologiom w ostatnich latach, należy chociażby wskazać na autonomiczne samochody, drony, wirtualnych asystentów czy chociażby kasy samo-

obsługowe, które z każdym rokiem są wykorzystywane przez pracodawców na coraz większą skalę w środowisku pracy.

Algorytmizacja i robotyzacja ma wiele zalet. Nowe technologie przyczyniają się do tworzenia rynków pracy sprzyjających utrzymywaniu miejsc pracy, ale też tworzeniu nowych. Nowe technologie mogą w przyszłości doprowadzić do poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy. Z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy korzyści wynikające z szerszego zastosowania automatyki, a także robotyki wiążą się z zastąpieniem przez maszyny osób pracujących w warunkach niebezpiecznych oraz szkodliwych dla zdrowia. W konsekwencji nastąpi ograniczenie ekspozycji na zagrożenia chemiczne, fizyczne, biologiczne, a także ergonomiczne. Z uwagi na postępującą automatyzację, a tym samym ograniczenie zadań wykonywanych ręcznie, zmniejszeniu ulegnie liczba wypadków przy pracy.

Niestety katalog aktualnych zagrożeń jest znacznie obszerniejszy od potencjalnych korzyści. Dane statystyczne wskazują, że w perspektywie najbliższych lat blisko połowa miejsc pracy zostanie zastąpiona przez sztuczną inteligencję. To nie oznacza, że nowi pracownicy nie znajdą zatrudnienia, ponieważ – jak wspomniano wcześniej – będą tworzone nowe miejsca pracy. Niemniej jednak wyzwaniem będzie przede wszystkim odpowiednie przekwalifikowanie pracowników.

Ważniejszym jednak aspektem jest kwestia nadzoru nad gromadzonymi informacjami, danymi i ich wykorzystywaniem. Ta sfera w żaden sposób nie jest uregulowana. Nie wiemy, w jaki sposób dane, które posiadają platformy cyfrowe są wykorzystywane. Algorytmizacja budzi największe obawy, gdy gromadzone dane są wykorzystywane przy podejmowaniu ważnych decyzji dotyczących płac, przedłużania umów, przyjęć i zwolnień do i z pracy. Nikt nie sprawuje nadzoru nad tymi rozwiązaniami.

Dlatego należy rozpocząć debatę nad prawami pracowniczymi w nowym systemie prawno-społeczno-gospodarczym oraz kwestią odpowiedzialności za szkody spowodowane funkcjonowaniem sztucznej inteligencji. Potrzeba prawnego uregulowania dotyczy w szczególności takich zagadnień, jak: bezpieczeństwo danych, prywatność i bezpieczeństwo użytkowników, równe traktowanie ludzi korzystających z urządzeń sztucznej inteligencji, odpowiedzialność prawna i finansowa za szkody spowodowane przez automatyczne urządzenia i programy, ochrona pracowników zastępowanych przez automaty, dostęp pracowników do informacji na ich temat zebranych przez pracodawców. Obecnie pracownicy w zasadzie nie posiadają takiego dostępu.

Należy także zwrócić uwagę, że zasady działania algorytmów są niejawne. Co więcej, nie poddaje się ich naukowej weryfikacji, konsultacjom społecznym czy publicznej dyskusji, tak jak to ma miejsce w przypadku uchwalania prawa. Co więcej – nie poddaje się ich naukowej weryfikacji, konsultacjom społecznym czy publicznej dyskusji, tak jak to ma miejsce w przypadku uchwalania prawa. Nie wiadomo, czy diagnozy dokonywane przez algorytm są prawidłowe, jak również czy są one zgodne z prawem, z przepisami antydyskryminacyjnymi.

Część tych rozwiązań została ujęta w projekcie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Niemniej jednak z punktu widzenia instytucji kontrolnych, w tym Państwowej Inspekcji Pracy, najistotniejsze jest wskazanie, że instytucje kontrolne również powinny mieć dostęp do algorytmów ewentualnie powinny być informowane, że takie algorytmy są wykorzystywane w danym zakładzie pracy. Należałoby również rozważyć kwestię ewentualnego badania algorytmów i weryfikowania poprawności ich działania. W Unii Europejskiej toczy się debata na temat powołania wydzielonego organu, czuwającego nad poprawnym wykorzystaniem nowych technologii w procesach decyzyjnych.

Całokształt poruszanych problemów wskazuje, iż zmiana sposobu funkcjonowania rynku pracy wymusi także zmianę sposobu prowadzenia kontroli przez inspektorów pracy. Niezbędne w tym zakresie są zmiany prawne.

Chciałbym teraz poruszyć kwestię równowagi między życiem prywatnym a pracą (*ang. work-life balance)*. Pojęcie *work-life balance* odnosi się do koncepcji powstałej na przełomie lat 70. i 80. XX w., która zakłada, że z jednej strony ważne są kariera, awans i samorealizacja zawodowa, a z drugiej – na stan zadowolenia z życia wpływ mają

poczucie satysfakcji, zadowolenia, działanie zgodnie z własnymi wartościami i przekonaniami. Tym samym obszary życia jednostki – prywatny i zawodowy – powinny być spójne i komplementarne w ramach podejmowanych aktywności życiowych.

Kluczem do skutecznego godzenia pracy i życia pozazawodowego jest czas, jaki pracownik spędza na czynnościach zawodowych. Teoretycznie nowe formy świadczenia pracy, które pozwalają pracownikom wykonywać zadania w elastycznym czasie pracy, powinny pomagać im w zapewnieniu właściwej równowagi między życiem prywatnym, a pracą zawodową. W tym aspekcie podkreśla się wykonywanie pracy zdalnej, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy czy pracy platformowej. Niemniej jednak zwraca się uwagę, że cyfryzacja może zwiększać narażenie pracowników na ryzyko psychofizyczne i psychospołeczne wynikające z większej liczby godzin pracy lub pracy w nietypowych godzinach, ale także ciągłego połączenia z siecią, co prowadzi do nakładania się na siebie czasu prywatnego i czasu pracy oraz zwiększonej intensywności pracy i związanego z tym stresu. Na przykład podczas pracy zdalnej pracownicy wykonują często zadania poza normalnymi godzinami pracy, niejednokrotnie w późnych godzinach nocnych. Równie często świadczą pracę zdalną regularnie przez 7 dni w tygodniu, bez żadnego odpoczynku.

To stanowi również problem i wyzwanie dla instytucji kontrolnych. Potrzebne jest wprowadzenie rozwiązań legislacyjnych w tym zakresie. W Unii Europejskiej powstają projekty przepisów, które przewidują prawo do odłączenia się *(the right to disconnect).* Chodzi o prawo do bycia offline, czyli nieobierania telefonów czy nieodpisywania na e-maile służbowe, poza godzinami pracy.

Pojawienie się nowych form świadczenia pracy stwarza szereg szans i zagrożeń zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Należy wskazać, że nietypowe formy zatrudnienia przyczyniają się do uatrakcyjnienia rynku pracy oraz form aktywności zawodowej, ale z drugiej – utrudniają respektowanie, a także ochronę praw pracowniczych. Nigdy wcześniej pracownicy nie mieli takich możliwości zapewnienia sobie elastyczności i autonomii pracy jako obecnie. Ale nigdy też nie byli tak łatwo dostępni dla pracodawców, co niewątpliwie może przyczyniać się do narastania konfliktu pomiędzy życiem zawodowym, a rodzinnym.

Nie ulega wątpliwości, że nietypowe formy zatrudnienia będą coraz popularniejsze na rynku pracy. Nowe formy świadczenia pracy nie dają przyzwolenia na wyzysk, ale niestety stwarzają takie możliwości. Brak odpowiedniego prawa nie tylko ogranicza objęcie ochroną pracowników, ale również uniemożliwia działanie instytucji kontrolnych, w tym Państwowej Inspekcji Pracy, w odniesieniu do wszelkich aspektów dotyczących nowych form świadczenia pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję przedstawicielom Państwowej Inspekcji Pracy za przedstawienie materiału.

Proszę o zabranie głosu panią Elżbietę Bożejewicz – prezesa Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Elżbieta Bożejewicz:

Chciałbym bardzo podziękować za możliwość zaprezentowania stanowiska służby bhp na temat kolejnego zagadnienia. Nowe formy pracy, w tym gospodarka platformowa, robotyzacja, algorytmizacja a warunki pracy i równowaga praca – życie to bardzo złożony temat. Dlatego chciałabym przedstawić rolę i zadania służby bhp w zmieniającym się świecie pracy. Rola i zadania służby bhp są określone w art. 237^{11} § 1 Kodeksu pracy. Ten przepis przewiduje, że służba bhp pełni funkcję doradczą i kontrolną. Natomiast rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy dokładnie określa kwalifikacje, zadania i uprawnienia służby bhp. W tym dokumencie wymieniono 22 zadania. Wśród nich m.in. przeprowadzanie kontroli warunków pracy, bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach w zakładzie pracy, sporządzanie i przedstawianie pracodawcy okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, zgłaszanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy i ergonomii na stanowiskach pracy, udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bhp, udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, doradztwo w zakresie organiza-

cji i metod pracy na stanowiskach pracy, współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy, uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bhp.

W 2021 r. nasza organizacja wprowadziła strategię zarządzania wizerunkiem OSPS-BHP. Określiliśmy w niej cztery główne cechy marki, nad którymi pracujemy w celu poprawy wizerunku. Wprowadziliśmy nowe logo, zmodernizowaliśmy naszą stronę internetową, ujednoliciliśmy pocztę, wprowadziliśmy wiele jednakowych formularzy dla wszystkich w celu ułatwienia naszej pracy wewnętrznej. Budując nowoczesną markę, wdrażamy nowe technologie w komunikacji online, szkoleniach, seminariach i konferencjach. Podczas spotkań poruszamy zagadnienia związane z nowymi technologiami i organizacją pracy w zakładach. W naszym statucie określiliśmy, że priorytetowym celem jest profesjonalizm. Ten cel realizujemy poprzez organizację różnych form spotkań, podczas których członkowie stowarzyszenia mogą doskonalić warsztat pracy. Dbamy również o to, żeby dzielić się naszą wiedzą i dobrymi praktykami. Cecha marki – aktywność jest już dobrze postrzegana w środowisku służby bhp. Każdy nasz oddział zaczął działać dość aktywnie organizując różne spotkania, konferencje, szkolenia i seminaria.

W 2021 r. zorganizowaliśmy 174 spotkania, w których uczestniczyło ponad 9 tys. osób. Były to konferencje, seminaria, wizyty w zakładach pracy, szkolenia, warsztaty, konkursy; 99 spotkań zorganizowano w formule on-line, 75 – miało charakter stacjonarny.

Przeprowadziliśmy wśród członków naszego stowarzyszenia i innych osób niezrzeszonych ankietę na temat roli i zadań służby bhp w zmieniającym się świecie pracy. Udział w niej wzięło 324 osoby. Na początku zapytaliśmy, czy korzystali z usług za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. 50% badanych odpowiedziało, że korzystało z takich platform. Pytaliśmy również o ocenę ryzyka zawodowego ponoszonego przez osoby wykonujące prace platformowe w porównaniu do ryzyka zawodowego pracowników wykonujących takie same rodzaje prac, ale w ramach pracowniczych form zatrudnienia. 37% badanych przyznało, że ryzyko jest takie samo, zdaniem 23% ankietowanych jest wyższe, natomiast 5% stwierdziło, że znacznie wyższe. Na pytanie o rolę, jaką powinna pełnić służba bhp w pracy platformowej 194 respondentów wskazało na rolę doradczą, nadzorującą i kontrolną analogiczną do roli pełnionej w zakładzie pracy, 124 ankietowanych stwierdziło, że rolę konsultantów doraźnie wspierających platformy w miarę ich własnych potrzeb. Kolejne pytanie dotyczyło rozwiązań technicznych i organizacyjnych wdrożonych w ciągu ostatnich 5 lat w przedsiębiorstwach, w których pracują czy pracowali. 265 wskazało na pracę zdalną, 127 – na automatyzację i robotyzację procesów. Pozostali wskazywali na roboty współpracujące, pojazdy samojezdne, zastosowanie algorytmów AI, druk 3D. Zapytaliśmy ankietowanych, czy w związku z wdrażaniem w przedsiębiorstwach nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych odczuwają potrzebę poszerzenia swoich kompetencji. 89% respondentów odpowiedziało twierdząco. Wskazywali m.in. na potrzebę wiedzy na temat wpływu tych rozwiązań na warunki pracy i zdrowie człowieka, a także o odpowiednich kompetencjach do prowadzenia szkoleń w tym zakresie. W tym miejscu chciałabym zwrócić uwagę, że jeśli chodzi o kształcenie służby bhp ten temat jest całkowicie pomięty. Następne pytanie: czy w związku z wdrażaniem w przedsiębiorstwach nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych badani potrzebują nowych narzędzi do wykonywania swojej pracy? 83% udzieliło twierdzącej odpowiedzi. Wśród nich wymienili: wytyczne na temat oceny ryzyka zawodowego związanego z zagrożeniami powstałymi wskutek stosowania nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, w tym czynników psychospołecznych, listy kontrolne do identyfikacji zagrożeń w pracy z wykorzystaniem nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, filmy instruktażowe, narzędzia komputerowe wspierające prowadzenie i dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego. Następnie zapytaliśmy, czy obowiązujące przepisy w zakresie bhp wymagają aktualizacji w związku wdrażaniem w przedsiębiorstwach nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych. 82% ankietowanych stwierdziło, że wymagają. Zmiany powinny dotyczyć zakresu działania i szkoleń. Kolejne pytanie dotyczyło zmiany zakresu działania służby bhp w związku z pojawieniem się nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych. Większość badanych odpowiedziała, że nie ma potrzeby zmiany zakresu działania służby bhp. Natomiast ankietowani, którzy stwierdzili, że jest taka potrzeba, zwracali uwagę, że postęp technologiczny powoduje, że niemożliwe jest

posiadanie rzetelnej wiedzy ze wszystkich obszarów, dlatego wymagana specjalizacja w zakresie bhp. Wskazywali, że należy zwiększyć kompetencje kontrolne i dostosować i rozszerzyć zadania służby bhp. Zakres działania służby bhp należy poszerzyć o udział w projektowaniu nowych procesów – praca ekspertów bhp w roli zarządczej, a nie tylko doradczej. Zwracali uwagę na konieczność rozszerzenia wiedzy technicznej (ze względu na automatyzację i roboty w środowisku pracy) oraz możliwość kontroli administracyjnych systemów i programów komputerowych w zakresie stosowanych przez pracodawców algorytmów wpływających na wydajność pracy.

W ankiecie brali udział przede wszystkim przedstawiciele służb bhp w dużych i średnich przedsiębiorstwach, mniejsza liczba ankietowanych reprezentowała małe i mikroprzedsiębiorstwa. Większość stanowiły osoby ze stażem w służbie bhp do 10 lat, następnie – do 15 lat, do 20 lat i powyżej 20 lat. 87% ankietowanych należy do Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Podsumowując wyniki ankiety, należy stwierdzić, że przed służbą bhp pojawiły się nowe wyzwania. Uważamy, że dotychczasowy poziom wiedzy może stać się niewystarczający. Dlatego konieczne jest zaangażowanie nauki w opracowaniu innowacyjnych rozwiązań technicznych, organizacyjnych i społecznych w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zmieniającym się świecie pracy. Konieczne jest prowadzenie badań naukowych w zakresie wpływu innowacyjnych rozwiązań technicznych i organizacyjnych na zdrowie człowieka. Ta wiedza jest bardzo potrzebna zarówno pracodawcy, jak i służbie bhp. Niezbędne jest również wsparcie Państwowej Inspekcji Pracy jako organu kontroli i nadzoru w związku z wyzwaniami zmieniającego się świata pracy. Dzięki kontrolom PIP pracodawcy w wielu zakładach poprawili stan bhp. Jesteśmy przekonani, że w zmieniającym się świecie pracy pracodawcom na pewno wiele trudności sprawia zapewnienie właściwych warunków pracy. Stąd potrzeba bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy, która oprócz działalności kontrolno-nadzorczej prowadzi również działalność doradczą dla pracodawców.

Wskazana jest nowelizacja rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie zadań i uprawnień służby bhp. Rozporządzenie zostało wydane w1997 r. i nie uwzględnia wielu wyzwań współczesnego świata pracy w aspekcie zadań i uprawnień służby bhp.

W kolejnych wnioskach wskazujemy na konieczność opracowania nowych narzędzi edukacyjnych i szkoleniowych w zakresie stosowania nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, w tym: oceny ryzyka zawodowego, wytycznych na temat oceny ryzyka zawodowego związanego z zagrożeniami powstałymi wskutek stosowania nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, a także czynników psychospołecznych, list kontrolnych do identyfikacji zagrożeń w pracy z wykorzystaniem nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, filmów instruktażowych oraz weryfikacji programów szkoleń w zakresie bhp.

Większość tych wniosków jest zbieżna z wynikającymi z poprzednich prezentacji. Przedstawiłam stanowisko służby bhp w sprawie jej roli i zadań w zmieniającym się świecie pracy. Chciałbym podziękować pani mgr Annie Skład i pani dr inż. Zofii Pawłowskiej z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego za pomoc w sformułowaniu pytań do ankiety.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję pani Elżbiecie Bożejewicz za przedstawienie materiału.

Otwieram dyskusję.

Pan przewodniczący Zbigniew Żurek, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Mam pytanie do pani prelegentki prezentującej pierwszy materiał CIOP-PIB. O ile dobrze pamiętam, w materiale były niebieskie słupki, które dotyczyły wybranych form pracy a psychospołecznych warunków pracy. Wymieniono tam cztery rodzaje prac: pracownicy zdalni, freelancerzy, pracownicy platformowi i pracownicy stacjonarni. W kilku slajdach, które mówią o różnicach w warunkach psychospołecznych, uderza mnie to, że jest stosunkowo niewielka różnica między – nazwijmy to – popularnością danego

zagadnienia a sposobem wykonywania pracy. Mam pytanie do pani prelegentki: czy pani również nie zastanowiła stosunkowo niewielka różnica pomiędzy wysokością tych słupków czy pomiędzy liczbami.

Druga kwestia, którą chciałbym poruszyć dotyczy stresu cyfrowego. Bardzo dobrze, że zwraca się uwagę na problem profilaktyki stresu cyfrowego. Ale jeśli chodzi o statystyki powodów stresu, to mam niedosyt informacji, które były zawarte w materiale. Dobrze byłoby rozwinąć tę statystykę powodów stresu. Zapewne jest ich wiele. To, co mnie nasuwa się jako przykład to to, że łatwiej radzą sobie z cyfryzacją ludzie młodzi.

Mówiono też o cyberprzemocy. Chciałbym prosić o rozwinięcie tej kwestii – o jakim charakterze cyberprzemocy mówimy?

W drugiej wypowiedzi uderzyło mnie – i to później przewija się w wypowiedziach innych prelegentów – mówimy o kwestii działań platformowych. W wypowiedziach niejednokrotnie pada określenie o właściwościach przynależnych platformom i tutaj należałoby albo dodać, albo rozwinąć. Bo większość – prawie wszystkie – właściwości dotyczą negatywnych aspektów. Albo należałoby powiedzieć: negatywne właściwości, ale uzupełnić o właściwości pozytywne. Warto byłoby patrzeć na dobre i złe strony. Taka filozofia chyba jest słuszna.

Następna kwestia dotyczy domniemania istnienia stosunku pracy w zakresie platformy. Nie jestem entuzjastą tego rozwiązania. Zwrócę jeszcze raz uwagę, że zjawiska, o których mówimy mają dobre i złe strony. W większości wypowiedzi prelegentów brakuje mi tego dobrego aspektu. Chciałbym widzieć – jak w piosence, która mówi o jasnej i ciemniej stronie księżyca – obie strony.

To nie jest krytyka, lecz zwrócenie uwagi, bo ważne są sformułowania. Padło sformułowanie „normalne godziny pracy". Z wypowiedzi prelegenta wynikało, że praca w nocy nie jest pracą normalną. Otóż, powiem polemicznie, są ludzie, którzy wolą pracować w nocy, są ludzie, którym rodzaj wykonywanej pracy pozwala pracować w nocy. Nakazujmy tyle, co trzeba. A tego na pewno nie trzeba nakazywać. Były problemy w rozliczaniu osób prowadzących działalność gospodarczą z osobami, które miały wystawiane rachunki na datę niedzielną. To pokazuje, że urzędnik, który to zakwestionował nie wyobrażał sobie, że można pracować nie tylko 8 godzin, między taką a taką i z łączeniem tych dni pracy z pracą w niedziele. To trochę żartobliwie.

Na koniec bardzo poważnie – w dzisiejszych wypowiedziach za dużo usłyszałem słów: „kontrolować", „regulować", „domniemywać" itp. Świat jest bardziej skomplikowany. To jest prośba koleżeńska dotycząca omawiana trudnych tematów – nowe tematy zwykle bywają trudnymi, jeżeli chodzi o atypowe stosunki pracy. Pamiętajmy, że są dwie strony medalu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Większość wypowiedzi pana przewodniczącego to były komentarze lub polemiki. *À propos* czy czymś normalnym jest praca w nocy, powiedziałbym, że normlane jest, iż w nocy śpimy. Przyjmuję, że dla niektórych może być normalne to, że pracują, ale to żartem. W wypowiedzi pana przewodniczącego było też kilka pytań. Nie wychwyciłem do kogo były adresowane. Myślę, że do prelegentów z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Prosiłbym pana prof. Zawieskę, który z prelegentów mógłby udzielić odpowiedzi.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Myślę, że najlepiej odpowie pani mgr Zofia Mockałło.

Chciałabym też powiedzieć, że ważne jest, żeby zawsze były pokazywane pozytywne i negatywne aspekty. W materiałach CIOP był slajd, który prezentował nowe formy pracy i dobrostan pracowników. Koleżanka pokazała to w pewnym momencie.

Pracownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB mgr Zofia Mockałło:

Bardzo dziękujemy za pytania, komentarze i uwagi. Zacznę od pierwszego pytania – czyli poziom natężenia poszczególnych psychospołecznych warunków pracy w poszczególnych grupach pracowników badanych przez nas. Najważniejszą dla nas informacją jest informacja dotycząca istotności statystycznej, istotności różnic między poszczególnymi średnimi poziomami warunków pracy i dobrostanu pracowników. W niektórych przypadkach rzeczywiście te różnice były większe, w niektórych mniejsze. Odpowiadając wprost: w niektórych przypadkach byliśmy zaskoczeni, że te różnice są niewielkie. Natomiast

to nie były badania na grupach reprezentatywnych. W każdej grupie było nieco ponad 300 osób. Dla nas było to podstawą bardziej roboczego porównania i dalszych analiz statystycznych, które prezentowałam na kolejnych slajdach. Dla mnie bardziej zaskakujący wynik dotyczył poziomu wsparcia społecznego w miejscu pracy, gdzie pracownicy zdalni charakteryzowali się największym poziomem otrzymywanego wsparcia społecznego. Było ono na wyższym poziomie niż wśród pracowników stacjonarnych. Spodziewaliśmy się, że praca stacjonarna w przypadku bezpośrednich kontaktów z przełożonymi i współpracownikami będzie w tym względzie najbardziej korzystna. Głównie ten wynik był dla nas zaskakujący.

Operujemy na średnich poziomach poszczególnych badanych czynników, stąd wychodzą nie bardzo duże różnice arytmetyczne. Może nie są tak bardzo szokujące w poszczególnych grupach. Jak powiedziałam, dla nas najważniejsza była informacja – czy te różnice są istotne statystycznie, czy nie. W części przypadków, o których mówiłam, były one istotne.

Drugie pytanie dotyczyło stresu cyfrowego i jego źródeł. Rzeczywiście, ta część prezentacji była dość uboga, ponieważ trzeba było zawrzeć bardzo dużo informacji w stosunkowo krótkim czasie. Uzupełnimy te informacje o stresie cyfrowym. Jeśli chodzi o źródła i to, o czym wspomniał pan przewodniczący, to indywidualne cechy pracowników takie, jak wiek, płeć, poziom wykształcenia jak najbardziej mają znaczenie. Im niższy poziom wykształcenia i im starsi są pracownicy, tym większy jest odczuwany stres cyfrowy. Ponadto w grupie mężczyzn jest on zazwyczaj wyższy niż w grupie kobiet.

Trzecie pytanie dotyczyło cyberprzemocy. Mówimy o różnych formach nękania za pośrednictwem komunikatorów technologii ICT. To mogą być złośliwe wiadomości, wysłanie bardzo dużej liczby wiadomości w złych intencjach. Obmawianie pracowników może być również dokonywane za pośrednictwem tych komunikatorów. Zatem mówimy tutaj o wszelkich formach nękania, które są możliwe do przeprowadzenia przy użyciu nowoczesnych technologii. Myślę, że to wszystko, jeśli chodzi o pytania adresowane do mnie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Bardzo dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy pan przewodniczący jest usatysfakcjonowany odpowiedzią?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Tak.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Kto z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Prof. Seweryński, bardzo proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Seweryński:

Ograniczę się tylko do jednej uwagi. Myślę, że poruszone dziś tematy będą jeszcze wracać na forum Rady Ochrony Pracy. Zatem będzie okazja, żeby o nich mówić bardziej szczegółowo.

Często występujące w materiałach i powtarzane w wypowiedziach pojęcie „praca platformowa" jest pojęciem kluczowym do tego, co mamy o tym sądzić oraz czy i jak oddziaływać poprzez nowe regulacje prawne. Ale nie poznaliśmy definicji tego pojęcia. Gdy słuchałem prezentacji, to pomyślałem, że czasami można powiedzieć „praca internetowa", a może to jest także praca zdalna albo praca nakładcza. Trzeba powiedzieć, co uważa się za pracę platformową. To modne pojęcie. Myślę, że dyrektywa Unii Europejskiej przyczyni się do jego rozjaśnienia, ale bez jego zdefiniowania nie możemy wystąpić z propozycjami prawnego uregulowania.

Z definicji musi wynikać – czy to jest odrębny rodzaj umowy o pracę, czy to może być objęte domniemaniem stosunku pracy, czy raczej nie powinno być ze względu na cechy charakterystyczne. Wtedy dopiero będzie rozmowa o czymś konkretnym, zdefiniowanym. Wiadomo, że wszyscy myślimy tak samo, ale po dzisiejszych referatach byłbym

bardzo zakłopotany, gdybym miał odpowiedzieć, czy wszyscy jednakowo rozumiemy pracę platformową.

Proszę tego nie uważać za profesorski przytyk, tylko za zamiłowanie do tego, żeby mówić o czymś jasnym i precyzyjnym. Kiedy wprowadza się nowe pojęcie, to trzeba je zdefiniować.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To niesłychanie istotna, wręcz zasadnicza uwaga, za którą bardzo dziękuję.

Pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym wrócić do zagadnienia stresu cyfrowego. Mówił o tym pan przewodniczący Żurek. Pani doktor próbowała nam trochę wyjaśnić. Wydaje mi się, że ten rodzaj stresu dotyka osoby pracujące coraz częściej i na coraz większą skalę. To taki znak naszych czasów. Wszechobecna cyfryzacja naszego życia, coraz szybsze tempo funkcjonowania, nowe rozwiązania techniki cyfrowej powodują, że stres cyfrowy zatacza coraz większe kręgi. Skutki mogą być bardzo poważne, aż do wypalenia zawodowego włącznie.

Mam pytanie: jaka jest ocena Centralnego Instytutu Ochrony Pracy? Czy na zagadnienia stresu cyfrowego nie powinni być wyczuleni lekarze pierwszego kontaktu? Może powinien być opracowany materiał pomocniczy dla lekarzy pierwszego kontaktu? Może jakieś szkolenia? Chciałabym dowiedzieć się od państwa, co o tym myślicie. W mojej ocenie, byłoby to bardzo pożądane i rozwijające.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

W tym przypadku dominujące jest pojęcie stresu. Mówiliśmy o tym. Każdy go odczuwa w różnych sytuacjach życiowych. Organizm w takiej sytuacji mobilizuje się, występuje m. in. intensyfikacja w układzie krążenia itp. Przymiotnik „cyfrowy" zaczął być używany w literaturze jako pokazanie źródła stresu. Stres jest taki sam, natomiast jego źródła tkwią w cyfrowym komunikowaniu się i pracy. Nie dźwiganie ciężarów, praca zmianowa, lecz technika cyfrowa i informatyczna. W tym przypadku lekarz będzie identyfikował objawy typowe dla stresu, czyli prawdopodobnie nadciśnienie, niesprawność układu krążenia, może jeszcze zmiany neurologiczne czy psychiczne. Może być stres cyfrowy, termiczny w przypadku upału. Objawy są analogiczne.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

Pan prof. Mieczysław Morawski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Mieczysław Morawski:

Bardzo dziękuję za interesujące referaty. Mam uwagę do przedstawicieli pracodawców. Otóż, bardzo marzyłbym, aby wysłuchać opinii pracodawców. Jak powiedział pan senator Seweryński, nie znamy jeszcze definicji pracodawcy platformowego. Chciałbym dowiedzieć się, jakie jest ich zdanie. Niebawem będziemy formułować coraz więcej rekomendacji, postulatów. Prawo będzie próbowało nadążać za zmianami, jakie się dokonują. Dobrze byłoby, gdyby pracodawca, partner dialogu społecznego, miał szansę wypowiedzenia się. Mam nadzieję, że pracodawcy podejmą takie badania.

Trzeba zastanowić się, jakie są oczekiwania pracodawców, jakie są ich postulaty, jakie widzą zagrożenia. Myślę, że to ważne. Chciałem zapytać naszych kolegów w Radzie, na ile poczuwają się do reprezentowania takich pracodawców. Na ile jesteście w stanie powiedzieć: tak my też reprezentujemy…To jest nieuniknione. Inwazja tych form pracy jest oczywista. W najbliższym 10-leciu duża część stanowisk pracy to będzie praca zdalna, praca platformowa.

Pytanie do pani minister. Oczywiście, to pytanie wymagałby analizy i zastanowienia się, ale w skali od 1 do 10, albo nawet od 0 do 10: jaki – pani zdaniem – jest stopień przygotowania kadry Inspekcji Pracy do tych zmian – mentalny, emocjonalny, intelektualny, merytoryczny. Oczywiście są szkolenia, konferencje. Ale na ile stopień dojrzałości i przygotowania inspektorów pracy można w tej chwili wycenić? Na ile jest pani usatysfakcjonowana stanem dojrzałości do nieuchronnych zmian? Zapewne w najbliższym 10-leciu

będziemy traktowali nowe formy pracy jako rzecz oczywistą, być może dominującą. Tego nie wiemy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Bardzo proszę, Jacek Męcina.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

Dziękuję za pytanie skierowane do przedstawicieli pracodawców. Ono jest rzeczywiście bardzo na czasie. Te procesy, nazywam je procesami transformacji technologicznej, bo jest kwestia robotyzacji, automatyzacji, cyfryzacji, w tym szerszego wykorzystania pracy zdalnej, to rzeczywiście nowy element rozwoju rynku pracy. Proponując systemowe podejście do tego tematu, chcę powiedzieć, że aktualnie kończę badania – które realizuję wspólnie z Narodowym Centrum Badań i Rozwoju – na temat wpływu transformacji technologicznej na rynek pracy. Mogę zadeklarować, że z przyjemnością podzielę się tymi wynikami.

One pokazują ogromne wyzwania, przede wszystkim w sferze kształcenia ustawicznego, czyli zmiany kompetencji, kwalifikacji, przetasowań na rynku pracy. Element pozytywny jest taki, że nowe procesy transformacji technologicznej planowane przez biznes w Polsce nie odbiją się, przynajmniej pierwszym okresie, na bezrobociu strukturalnym. Przedsiębiorcy wprost wskazują, że te procesy będą wymagać, w początkowym okresie, dodatkowego zatrudnienia. Ale to będzie ogromne wyzwanie związane ze zmianą kwalifikacji. Bez tego w dłuższym okresie zapewne pojawią się zagrożenia.

Jeśli chodzi o pracę platformową, Konfederacja Lewiatan nie ma dużych doświadczeń. Oczywiście, uczestniczymy w procesie legislacyjnym. Dostrzegamy problemy i zagrożenia oraz trudności definicyjne. Natomiast z pewnością nie jest to znaczący obszar biznesu, który reprezentujemy, ale tymi doświadczeniami, które mamy z przyjemnością się podzielimy.

Uważamy – i tu mój wniosek do pana przewodniczącego – że należałoby zorganizować debatę we współpracy z tymi pracodawcami i związkami zawodowymi, które działają w tym obszarze. Namawiałbym do organizacji takiego spotkania, aby zidentyfikować problemy, nazwać je, ale także rozwiać pewne wątpliwości. To są nowe zjawiska. Sam nie czuję się dostatecznie przygotowany, żeby zdefiniować wszystkie problemy, które się pojawiają. Ale to, co mam zidentyfikowane od strony doradcy Konfederacji Lewiatan, a więc osoby, która w jakimś zakresie monitoruje sytuację i doradza przedsiębiorcom, ale i od strony naukowca, bo w procesach transformacji technologicznej związek biznesu z nauką jest bardzo ważny. Deklaruję swoje zaangażowanie i chęć uczestnictwa w odpowiedzialnej dyskusji. Na tyle odpowiedzialnej, aby ten głos i postulaty były słyszane także w środowisku przedsiębiorców.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeśli chodzi o kierowany do mnie postulat co do pojęcia tematu i dyskusji, to mam tu pewien niepokój, że moglibyśmy wejść w kolizję z Radą Dialogu Społecznego, która wzięłaby nam za złe, że podejmujemy tematy w sposób przypisany kompetencyjnie RDS, w której reprezentowane są poszczególne środowiska. Słucha nas pan przewodniczący Żurek. Myślę, że pan przewodniczący mógłby przejąć ten postulat do ewentualnej realizacji w ramach Zespołu ds. Prawa Pracy.

Nie uchylam się od podjęcia tematu na forum Rady Ochrony Pracy. Natomiast nie jestem pewien, czy reprezentacja środowisk w Radzie jest wystarczająco liczna, żeby móc ten temat podejmować wiążąco.

Czy pan przewodniczący Żurek chciałby odnieść się?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Popieram to, co powiedział pan prof. Męcina, podobnie jak ja zaangażowany głęboko w prace Rady Dialogu Społecznego. Myślę, że inicjatywa jest słuszna. Pytanie: czy już dzisiaj, czy może poczekać jeszcze trochę?

Odpowiadając panu prof. Morawskiemu, chciałbym zauważyć, że przekazałem kilka tez wyrażających mój pogląd. Mam nadzieję, że pan profesor nie odczuwa niedosytu po mojej wypowiedzi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zgłasza się pani minister. Bardzo proszę.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Państwowa Inspekcja Pracy zauważa zmiany na rynku pracy. Trudno w tym momencie mówić o tym, w jakim stopniu jesteśmy przygotowani do kontrolowania i analizowania tej sytuacji, dlatego że aktualnie nie ma jednoznacznych norm prawnych, na podstawie których moglibyśmy działać. Kontrolujemy te tematy na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów, co – jak mówił pan dyrektor Bartosz Kopeć w swoim wystąpieniu – stwarza szereg problemów dotyczących chociażby ustalenia podmiotu zatrudniającego, szczególnie gdy ma siedzibę poza granicami Unii Europejskiej.

Dostrzegając zagrożenia związane z cyfryzacją, algorytmizacją, pracą platformową dla stosunku zatrudnienia, organizujemy debaty. W tym roku koncentrujemy się m. in. na zorganizowaniu międzynarodowej konferencji, która odbędzie się we wrześniu – członkowie Rady otrzymają zaproszenia – gdzie w gronie specjalistów z inspekcji pracy z całego świata będziemy debatowali jak inspekcje pracy w poszczególnych krajach zrzeszone m.in. w SLIC będą w stanie reagować na współczesne wyzwania rynku pracy, po to, żeby przekonać się, co możemy wspólnie zrobić. Na pewno zagadnienia pracy platformowej, robotyzacji, automatyzacji będą jednym z poruszanych tematów w zakresie wyzwań i zadań inspekcji pracy.

Planujemy też konferencję – myślę, że nie zdradzę jakiś tajemnic, rozmawiałam wstępnie z panem prof. Męciną, wiedząc, że prowadzi badania w tym temacie, będziemy korzystać z wiedzy naukowców, którzy pracują nad tymi zagadnieniami. Bez współpracy ze środowiskiem naukowym my jako praktycy nie będziemy mieli narzędzi do skutecznej reakcji na rzeczywistość, z którą mamy do czynienia.

Niezwykle istotna jest kwestia zmiany kompetencji inspektorów pracy, ale również nowych obszarów, w których będzie musiała działać Inspekcja Pracy. Chodzi o kwestie związane z cyfryzacją, automatyzacją, informatyzacją urzędu, co w przyszłości jest nieuchronne i co będzie wiązało się z ogromnymi nakładami finansowymi. Trudno, żeby inspektor pracy z wykształceniem prawniczym miał badać algorytmy. Do tego potrzebna jest wiedza wyspecjalizowanych informatyków, programistów po to, żebyśmy mogli w tym zakresie skutecznie odpowiadać na potrzeby rynku pracy i skutecznie prowadzić czynności kontrolne.

Jako instytucję czeka nas rewolucja, jeżeli chodzi o zmianę podejścia. Staramy się do tego przygotowywać. Analizując jak wygląda sytuacja zarówno na poziomie prac unijnych, bierzemy udział w pracach wszystkich zespołów, ale też badamy, co dzieje się w zakresie tego tematu w środowisku naukowym. Wszystkie wypowiedzi, które jesteśmy w stanie zanalizować wykorzystujemy w swojej pracy. Ponadto zapraszamy do szerokiej dyskusji, która może pomóc nam w wypracowaniu mechanizmów funkcjonowania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo, pani minister. Prof. Męcina może być spokojny, że również przy jego udziale, żadne ważne sprawy w tym obszarze nie będą zaniedbane. Dziękuję za tę deklarację ze strony Inspekcji Pracy.

Uznałem, że jako prowadzący nie mogę sobie udzielać głosu w dowolnym momencie. Zapisałem się. Teraz nadeszła moja kolej. Chciałbym podkreślić, że absolutnie zgadzam się z opinią prof. Seweryńskiego, że obecnie pod pojęciem pracy platformowej, platformy każdy z nas podkłada swoje rozumienia i swoje intuicje, które – być może – bardzo różnią się. To jest kwestia czasu i ale obszar działania dla ustawodawcy, żeby zdefiniować to pojęcie.

Mam poczucie pewnego niepokoju czy niedosytu, że być może w naszym stanowisku, które dzisiaj przyjęliśmy, tam co prawda są pewne nawiązania do pracy cyfrowej, do tej problematyki, ale sądzę, że gdybyśmy to stanowisko pisali po dzisiejszym posiedzeniu, to na pewno byłoby bardziej wyraźnie wyartykułowane.

Mam pytanie do pani Bożejewicz, bo przyznam, że tu mam również pewien – dużo większy – niedosyt. Pani przygotowała swój referat na podstawie ankiety. Ankieta – jak zwykle – ma to do siebie, że nie usłyszymy odpowiedzi na pytania, które nie zostały

zadane. W pani wystąpieniu spodziewałem się – być może we wnioskach – pewnej uwagi czy odniesienia, że jeśli chodzi o funkcjonowanie służby bhp i społecznych inspektorów pracy wymykają się coraz większe obszary, co do których ustawodawca nie nakłada obowiązku tworzenia służby. Jak wiemy, ustawa mówi o wielkości zakładu pracy, potencjale pracodawców, którzy dopiero są zobowiązani do tworzenia służby bhp, podobnie ze społeczną inspekcją. Natomiast z dyskusji wynikało, że praca platformowa – to moje oczekiwanie usprawiedliwione jest tym, że pani w tytule swojego referatu wymienia tę pracę, dlatego czekałem na odniesienie – podobnie jak agencje zatrudnienia są formą czy ścieżką ucieczki od stałego zatrudnienia do pracy „śmieciowej”. Tak tutaj coraz większe grupy pracowników wymykają się spod regulacji i wymogów bhp. Zatem należałoby bić na alarm. Choćby dlatego coraz bardziej konieczne staje się zdefiniowanie pojęcia „praca platformowa” i nałożenie obowiązków na podmioty, które czerpią z tego korzyści oraz odpowiedzialności za pracowników, w zatrudnianiu których pośredniczą. Chciałem zwrócić na to uwagę.

Prezes OSPSBHP Elżbieta Bożejewicz:

Chciałbym zwrócić uwagę, że kwestię zatrudniania służby bhp reguluje Kodeks pracy. Art. 237^{11} Kodeksu pracy wyraźnie stwierdza, że pracodawca, który zatrudnia powyżej 100 pracowników, obowiązkowo zatrudnia służbę bhp. Natomiast w zakładzie do 100 pracowników, pracodawca może zatrudnić pracowników służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy, może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Zatem zatrudnienie pracowników służby bhp w zakładzie pracy przedstawia się różnie.

Bardzo dobrze jesteśmy umocowani w dużych zakładach pracy. W tym przypadku pracownicy służby bhp są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę. Nie ukrywam, że tu mamy większy wpływ na doradztwo pracodawcy, nasz głos jest brany pod uwagę we wszystkich procesach produkcyjnych, konsultacjach itp. Współpracujemy ze społecznymi inspektorami pracy. Natomiast problem pojawia się w małych zakładach pracy, w których pracodawca nie musi zatrudniać pracownika służby bhp, a jeśli powierzy wykonywanie tego zadania, to podmiotowi spoza zakładu pracy. To nie są osoby, które w pełni znają zakład pracy. W takim zakładzie nie ma społecznego inspektora pracy. To jest problem występujący w Polsce. W innych krajach ta sprawa jest zupełnie inaczej uregulowana. Można tylko pozazdrościć.

Czy takiej odpowiedzi oczekiwał pan przewodniczący?

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Nie. Bowiem nadal nie uzyskałem odpowiedzi na problem, że poprzez pracę platformową pracujący za ich pośrednictwem ludzie wymykają się regulacjom dotyczącym bhp. Uważam, że powinniśmy grzmieć na alarm, że takie zjawisko ma miejsce. Tego oczekiwałem. Poprzestańmy na tym stwierdzeniu.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pan Bogusław Motowidełko, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Jestem podobnie zaniepokojony, jak pan przewodniczący. Propozycje zmian będą musiały przejść procedurę legislacyjną i uzgodnieniową np. na forum Rady Dialogu Społecznego. Myślę, że nie będą miały tak daleko idących skutków i przede wszystkim zostanie zagwarantowane bezpieczeństwo i higiena pracy.

Patrzę z niepokojem, ale również ze spokojem. Bo kiedy rozmawialiśmy o pracy zdalnej, zwracaliśmy uwagę, że trzeba uznać wszystkie przepisy chroniące pracowników. Na razie nie wprowadzono regulacji dotyczących pracy zdalnej właśnie ze względu na zdrowie i życie pracowników. Nie mówię o kosztach. Koszty były jednym z czynników, ale najważniejsze jest bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników w każdych proponowanych rozwiązaniach dotyczących form pracy. Myślę, że bardziej zdecydowanie powinniśmy podkreślać te kwestie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Mój niepokój jest nieco większy niż spokój pana Motowidełki. Zanim znajdziemy definicję pracy platformowej i napiszemy regulacje, to na pewno wiele wody upłynie. Być może ten kontekst jest właściwym do dyskusji dotyczącej upoważnień dla inspektorów pracy. Chodzi m.in. o uchylenie specjalnych zezwoleń na przeprowadzenie tego typu kontroli. Może należałoby tym bardziej wzmocnić ten wątek, żeby uzyskać właściwą reakcję na ten problem.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Lista mówców została wyczerpana. Zakończyliśmy rozpatrywanie punktu trzeciego porządku dziennego. Projekt stanowiska przygotuje Zespół do spraw Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos?

Pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałam zadać pani minister trzy pytania. Na poprzednim posiedzeniu Rady Ochrony Pracy zadałam pytanie o stan, w jakim znajduje się sprawa sądowa wytoczona przez byłą asystentkę głównego inspektora pracy panią Iwonę Hadacz przeciwko Państwowej Inspekcji Pracy w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Wprawdzie wczoraj otrzymałam odpowiedź, że 3 marca br. przed Sądem Rejonowym w Rzeszowie zapadł wyrok. Jednak nie piszecie państwo, jakie jest rozstrzygnięcie. Tymczasem dotarły do mnie informacje o zasądzonym przez sąd odszkodowaniu od Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz pani Iwony Hadacz. Chciałabym dowiedzieć się, czy jest to prawda? Czy prawdą jest, że sąd – mówiąc oględnie – wytknął Państwowej Inspekcji Pracy błąd proceduralny dotyczący trybu doręczenia pani Hadacz pisma o rozwiązaniu stosunku pracy. Podobno państwo zastosowali tzw. fikcję doręczenia, która na mocy art. 98 ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 została zawieszona na czas pandemii. Co ciekawe, sami państwo piszecie na swojej stronie internetowej w poradach prawnych, jak skutecznie rozwiązać umowę o pracę w okresie pandemii.

Nie będę ukrywać, że w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu, po skierowanych do mnie mailach widzę, że nie tylko w Opolu, wśród osób, które uważają za krzywdzące zwolnienie pani inspektor Katarzyny Raniowskiej, bo od niej otrzymaliśmy niepokojące informacje dotyczące tego, co dzieje się w okręgu opolskim, zapanowało trochę optymizmu. Ale pani Raniowska została również zwolniona w trybie natychmiastowym z zastosowaniem tzw. fikcji doręczenia. Jeśli tak, to proszę o szczegółową informację w tej sprawie. Wydaje się, że Państwowa Inspekcja Pracy ma kolejny problem. Proszę też o przegląd innych spraw, w których przy rozwiązaniu stosunku pracy postąpili państwo w ten sposób. Ile jest takich spraw? Co zamierzacie państwo uczynić, żeby nie narażać na straty Skarbu Państwa?

Druga sprawa – poproszono mnie o zasygnalizowanie pani minister w przededniu podziału – po raz drugi – środków na dodatki motywacyjne w Państwowej Inspekcji Pracy. Chodzi o potrzebę zwrócenie uwagi dyrektorom departamentów GIP, a także okręgowym inspektorom pracy na kwestie proceduralne, mianowicie poinformowanie wszystkich pracowników o przyjętych kryteriach oceny oraz uzasadnianiu przyjęcia wartości punktowych w danym przypadku. Nie chce mi się wierzyć, że w przypadku poprzednich dodatków motywacyjnych, które zostały przyznane przed 3 miesiącami, są inspektorzy czy pracownicy, którzy do dzisiaj nie zostali zapoznani z kryteriami oceny i samą oceną. Mam konkretne zgłoszenia z Inspekcji. Dlatego o tym mówię. Proszę o wyjaśnienia w tej sprawie.

Na koniec kilka słów na temat konferencji, którą pani główna inspektor pracy zorganizowała w ubiegły piątek – 11 marca w hotelu Novotel w Warszawie w celu – jak wynika ze skierowanego do nas zaproszenia – podsumowania roku działalności Państwowej Inspekcji Pracy pod jej kierownictwem. Miałam nie o tym nie mówić, zapuścić zasłonę milczenia, ale muszę to krótko skomentować. To nie czas ani miejsce, żeby czcić

czyjkolwiek rok na stanowisku. Mamy bardzo poważne problemy jako państwo. Jako społeczeństwo ponosimy olbrzymie dodatkowe wydatki. Widzimy na co dzień dramaty ludzi. Apeluję o rozważne i odpowiedzialne kierowanie Inspekcją Pracy, dbanie o spokój i bezpieczeństwo wszystkich pracowników, zwłaszcza inspektorów pracy. Nie jest to czas na celebrę. Myślę, że dotyczy to nie tylko Inspekcji Pracy, ale nas wszystkich.

A co do prezentacji dokonań urzędu, przypomnę tylko, że od lat jest utarty zwyczaj, a mianowicie pierwsza z danymi o działalności Państwowej Inspekcji Pracy za poprzedni rok zapoznawana jest Rada Ochrony Pracy na normalnym posiedzeniu z prezentacją wyników działalności Inspekcji, z przeprowadzoną dyskusją i – co niezmiernie istotne – z przyjęciem stanowiska. Takie są nasze kompetencje ustawowe. Główny inspektor pracy jest zobowiązany do przedstawienia Radzie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za poprzedni rok, a Rada ma prawo do oceny jej działalności. Na tym zakończę ten wątek. Oczywiście, proszę o informację na temat kosztów tej piątkowej konferencji z podaniem na ilu gości była obliczona, ile osób faktycznie wzięło udział. Proszę o uwzględnienie w kosztach podróży służbowych przedstawicieli okręgowych inspektoratów pracy oraz Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy pani minister chce odpowiedzieć od razu?

Proszę bardzo.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Zacznę od kwestii indywidualnych dotyczących spraw pracowniczych. Jak państwo świetnie orientujecie się, myślę, że również pani poseł, indywidualne sprawy z zakresu prawa pracy są objęte ochroną wynikającą z gwarantowanych przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. Jako szef urzędu nie mogę udostępniać takich danych. Udzielimy odpowiedzi na piśmie w możliwym zakresie. Dotyczy to dwóch spraw, o których wspomniała pani poseł.

Jeżeli chodzi o dodatki motywacyjne, to prosiłabym o przekazanie informacji na temat tego jakich pracowników dotyczą stawiane zarzuty. Dlatego, że zgodnie z ustaleniami, które były podstawą do przydzielania dodatków motywacyjnych, każdy pracownik, który nie uzyskał dodatku motywacyjnego miał uzyskać informację zwrotną od swojego bezpośredniego przełożonego na temat przyczyn nieotrzymania dodatku motywacyjnego oraz kwestii dotyczącej tego, co należy zrobić, żeby taki dodatek uzyskać. Ten obowiązek nie dotyczy ogółu pracowników. Nie ma podstaw, żeby wszyscy pracownicy danego zespołu uzyskali informacje zwrotne na temat tego jaką uzyskali ocenę stanowiącą podstawę do przyznania dodatku. Ale oczywiście nie ma żadnych przeciwwskazań i z tego, co wiem, część pracowników uzyskała informacje, co należy zrobić, żeby uzyskać dodatki motywacyjne.

Następna pula, którą rzeczywiście lada moment będziemy wypłacać, pokazuje, że ogromna rzesza pracowników urzędu poprawiła jakość pracy w stosunku do tego, co w ubiegłym okresie było brane pod uwagę, jeżeli chodzi o dodatki motywacyjne. To dowodzi, iż to narzędzie przyniosło oczekiwane rezultaty. Ci pracownicy wiedzieli, w jakim obszarze mają poprawić jakość pracy i zaangażowanie w wykonywaniu obowiązków. Efektem jest większa liczba osób, które uzyskają dodatki motywacyjne.

Jeżeli chodzi o konferencję, o której wspomniała pani poseł, to część członków Rady Ochrony Pracy brała udział w tym wydarzeniu. Ma pełną świadomość, że po pierwsze – konferencja była planowana, zapraszałam państwa po raz pierwszy dwa miesiące temu. Nie było to celebrowanie, jak mówi pani poseł, roku mojej działalności, lecz przedstawienie najważniejszych wydarzeń, które miały miejsce w minionym roku. Uważam, że jako szef urzędu jestem zobowiązana do przedstawienia różnym środowiskom sposobów realizacji zadań, do których zobowiązałam się przed panią marszałek Sejmu Elżbietą Witek, Radą Ochrony Pracy i komisją sejmową. Jak państwo wiedzą, wówczas postawiłam sobie za cel osiągnięcie pewnych rezultatów opartych na czterech filarach, o których mówiliśmy. Ale niezależnie od tego mamy też jako urząd ogromne wyzwania, o których też mówiliśmy.

Niedawno Rada Ochrony Pracy zatwierdziła plan działania Państwowej Inspekcji Pracy. Ale był on zatwierdzany w zupełnie innej sytuacji geopolitycznej. Obecnie jako urząd przygotowujemy się do zwiększonej pracy w zakresie cudzoziemców, którzy napływają do naszego kraju. To również było przedmiotem naszego spotkania. Było też przedmiotem dyskusji, która toczyła się zarówno na forum konferencji, jak i w kuluarach. Bowiem tutaj potrzebne jest współdziałanie wszystkich podmiotów zaangażowanych w prawną ochronę pracy, w bezpieczeństwo i higienę pracy. A wyzwań i związanych z tym zagadnień przy 1,5 mln uchodźców, którzy już dotarli do Polski będzie bardzo dużo. Myślę, że najlepiej na ten temat – jak wyglądała konferencja i jakie zagadnienia były poruszane – mogliby powiedzieć członkowie Rady, którzy w niej uczestniczyli. Udzielimy też odpowiedzi na piśmie w kwestiach poruszonych przez panią poseł.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi. Jeżeli państwo pozwolą, to pewien apel do pani poseł, żeby kwestie dotyczące konfliktów czy sporów personalnych być może załatwiać listownie. Przenoszenie tych konfliktów na forum Rady nie jest właściwą drogą. Podobnie jak publiczny apel do pani minister o przyzwoitość zachowań to jest apel, który wszyscy powinniśmy kierować również do siebie. Bowiem taki apel dotyczy każdego z nas. Byłbym bardzo ostrożny z formułowaniem takich apeli adresowanych akurat do pani minister.

Jestem państwu winien wyjaśnienie pewnej kwestii. Jak państwo wiecie, przy ustalaniu planu pracy Rady, pojawił się problem obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, który przypada 28 kwietnia. Nie rozstrzygnęliśmy ze względu na wielką niewiadomą jaką były rygory pandemiczne ani daty, ani formuły, w której będziemy obchodzić ten dzień – czy wrócimy do zwyczaju organizowania dużego spotkania w sali kolumnowej Sejmu, czy nie będzie to jeszcze możliwe. W tej chwili rysuje się pewne prawdopodobieństwo, że może udać się zorganizowanie spotkania w sali kolumnowej. W grę wchodziłyby dwa terminy – 26 kwietnia (wtorek) w przeddzień posiedzenia Sejmu, albo 29 kwietnia (piątek) – dzień po posiedzeniu Sejmu. Pierwszy termin jest o tyle wątpliwy, bowiem już wiadomo, że sala kolumnowa została zarezerwowana od godz. 15.00, stąd jest pewien limit czasowy. Ponadto – co jest ważne dla posłów i senatorów – nie wiemy, czy nie będą zaplanowane posiedzenia komisji, które kolidowałyby z uroczystym posiedzeniem Rady. Zatem ryzyko jest dość duże. Stąd dużo bardziej prawdopodobnym terminem na zorganizowanie takiego spotkania w sali kolumnowej jest 29 kwietnia godz. 11.00, żeby każdy mógł spokojnie dojechać. Nadal jednak istnieją problemy z noclegiem. Nie wiadomo, jak to będzie wyglądało w kwietniu. Dzisiaj nie sposób przewidzieć. Wskazuję na te trudności. Na pewno na początku kwietnia trzeba będzie podejmować decyzję – czy spróbujemy powrócić do normalności i zorganizować posiedzenie w Sejmie, z tym że nie będziemy w stanie przyjąć formuły hybrydowej, jak podczas posiedzenia wyjazdowego w Sejmie. Wkrótce przeprowadzimy w tej sprawie sondażowe rozmowy z członkami Rady.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka, bardzo proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Mieliśmy bardzo dobry zwyczaj zwoływania uroczystego posiedzenia Radu Ochrony Pracy. Obawiam się, że w tym roku jeszcze nam się to nie uda w związku ze wzrostem zachorowalności, który obecnie obserwujemy. To umyka nieco naszej uwadze, bo mamy ważniejsze sprawy i czym innym zaprzątnięte umysły. Nie przypuszczam, żeby sprawa noclegów rozwiązała się. Nawet byli posłowie, którzy zawsze mieli bez ograniczeń dostęp do noclegów w Nowym Domu Poselskim, są w tej chwili odsyłani z kwitkiem. Nie mogą nocować w Nowym Domu Poselskim. Chyba będziemy mieć problem.

Skłaniałabym się ku temu, żeby próbować hybrydowego trybu. Mamy trochę czasu. On jest bezpieczniejszy do przeprowadzenia. Wiem, że jest trudny, ale niech może informatycy sejmowi skierują swoją działalność na Radę Ochrony Pracy. Dotychczas pomaga nam Centralny Instytut Ochrony Pracy. Sejmowi informatycy zapomnieli, że instytucja tak ważna dla bezpieczeństwa pracy, jak Rada Ochrony Pracy funkcjonuje przy Sejmie.

Prosiłabym pana przewodniczącego, żeby próbował namówić informatyków sejmowych do zajęcia się tą sprawą.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyjmuję tę uwagę. W styczniu złożyłem deklarację, że wrócimy do tego tematu w marcu i poważnie go rozważymy. Starałem się, żeby rozważyć każdy wariant, nie przesądzając w tej chwili o wyborze jednego z nich. Przyznam, że sugestia pani poseł skłania mnie ku rozważeniu tej formuły. W każdym razie żadnej innej aplikacji, czy tej, którą teraz mamy nie uruchomią nam w Sejmie. Ale być może w konwencji, w której prowadzone są komisje sejmowe, jest możliwość łączeń zdalnych. Każdy z posłów może połączyć się internetowo przez tamte aplikacje. Omówię z dyrektorem Ośrodka Informatyki czy podjęliby się zorganizować nam taki tryb.

Rozważałem jako alternatywne rozwiązanie prośbę do Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Tam jest sala, w której może zebrać się ok. 30 osób. Korzystając z aplikacji Zoom moglibyśmy zorganizować posiedzenie w takiej formule, ale trzeba by kontrolować liczbę bezpośrednich uczestników na sali. Na pewno byłyby problem, gdyby okazało się, że chętnych do udziału jest więcej niż liczba miejsc. To wszystko trzeba będzie na spokojnie rozważyć. Nie wykluczam, że zorganizuję spotkanie prezydium – w formie zdalnej czy innej – żeby omówić tę sprawę. Pozostawiamy ten temat ze znakiem zapytania. Na pewno chcielibyśmy Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych w tym roku mocniej zaakcentować i próbować wracać do bardziej uroczystych form. To deklaruję.

Czy ktoś z członków Rady chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Informuję, że posiedzenie Zespołu ds. Skarg obędzie się jutro. Początek godz. 9.00.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.